



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

System zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti  
System of Employee Benefits in Selected Business Company

Student:

Eva Maršálková

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Marcela Palochová, Ph.D.

Ostrava 2020

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví a daní

## Zadání bakalářské práce

Student: **Eva Maršálková**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně  
Téma: **Systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti**  
**System of Employee Benefits in Selected Business Company**  
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretické aspekty mzdy a zaměstnaneckých benefitů
  3. Zaměstnanecké benefity z účetního a daňového hlediska
  4. Systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. 3. vyd. Praha: 1. VOX, 2017. 360 s. ISBN 978-80-87480-55-7.  
KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2018. 184 s. ISBN 978-80-7554-017-1.  
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 244 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Marcela Palochová, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2019

Datum odevzdání: 07.05.2020



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



doc. Ing. Lenka Kauerová, CSc.  
proděkanka pro studium  
na základě pověření k jednání č.j.  
VSB/19/050319/9900 ze dne 24. 9. 2019

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně přílohy, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 18. 5. 2020

.....*Maršálková*.....  
Eva Maršálková

## Obsah

1	Úvod.....	5
2	Teoretické aspekty mzdy a zaměstnaneckých benefitů .....	7
2.1	Charakteristika zaměstnavatele, zaměstnance a mzdy .....	7
2.1.1	Formy mzdy .....	8
2.1.2	Výpočet mzdy .....	9
2.2	Charakteristika zaměstnaneckých benefitů .....	9
2.3	Význam zaměstnaneckých benefitů .....	10
2.4	Členění zaměstnaneckých benefitů .....	10
2.5	Způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů .....	12
2.5.1	Plošný (fixní) způsob .....	12
2.5.2	Flexibilní způsob (cafeteria systém) .....	12
2.6	Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem .....	15
2.7	Netradiční zaměstnanecké benefity .....	15
3	Zaměstnanecké benefity z účetního a daňového hlediska .....	18
3.1	Možnosti financování zaměstnaneckých benefitů .....	18
3.1.1	Tvorba a možnosti čerpání sociálního fondu .....	18
3.2	Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákoníku práce .....	19
3.3	Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zákona o daních z příjmů. 21	
3.3.1	Daňový systém zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnance.....	21
3.3.2	Daňový systém zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnavatele.....	23
3.4	Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění .....	26
3.5	Dary pro zaměstnance .....	27
3.6	Zaměstnanecké benefity z hlediska účetního .....	27
3.6.1	Příspěvky na stravování zaměstnanců .....	28
3.6.2	Příspěvky na dopravu zaměstnanců .....	29
3.6.3	Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci .....	33
4	Systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti .....	35
4.1	Představení společnosti XY, a. s. ....	35
4.2	Poskytování benefitů ve vybrané společnosti XY, a.s. ....	37
4.3	Dotazníkové šetření.....	40
4.4	Shrnutí dotazníkového šetření.....	51
4.5	Doporučení .....	51
5	Závěr .....	57
	Seznam použité literatury .....	59
	Seznam zkratk .....	62

Seznam tabulek  
Seznam obrázků  
Seznam grafů  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

# 1 Úvod

S ohledem na nízkou nezaměstnanost v současné době je problematika zaměstnaneckých benefitů velmi aktuální. Společnosti se předhánějí v nabízení výhodnějších a lákavějších podmínek pro své budoucí zaměstnance, ale zároveň i pro své stávající zaměstnance, aby si je udrželi. Snem každého zaměstnavatele je mít spolehlivého, kultivovaného a čestného zaměstnance, který navíc disponuje praktickými znalostmi daného oboru. Počet absolventů, kteří by mohli vyhovět požadavkům, které společnost požaduje sice narůstá, ale problémem je minimální až nulová požadovaná praxe. Z důvodu toho, že kvalifikovaných pracovníků, kteří hledají pracovní pozici je minimum, tak nastává konkurenční boj mezi společnostmi. Díky vhodně nastavenému systému zaměstnaneckých benefitů roste konkurenceschopnost společnosti a také atraktivita pro budoucí eventuální pracovníky. Zaměstnanci by měli být odměňováni i jinak než jen formou mzdy.

Peníze jsou sice velmi lákavou odměnou, za kterou si je možné pořídit jakoukoliv věc, ale brzy je začne zaměstnanec brát jako samozřejmost a ztratí tak silnou motivaci k práci. Proto jsou zaměstnanecké benefity velmi důležitým motivačním faktorem. Zaměstnavatelé tyto zaměstnanecké benefity poskytují svým zaměstnancům v různých formách peněžního či nepeněžního plnění. Zaměstnanecké benefity slouží zejména k utužení pozitivního vztahu ke společnosti, ale také slouží k relaxaci a spokojenosti zaměstnanců. Jaké benefity bude společnost poskytovat si určí podle toho, jaké má daná společnost možnosti, jaké jsou potřeby zaměstnanců a také s ohledem na nabídku zaměstnaneckých benefitů u konkurence. Zaměstnanecké benefity jsou nejčastěji obsaženy v kolektivních smlouvách nebo ve vnitřních směrnících dané společnosti.

Cílem bakalářské práce bude charakterizovat význam poskytování zaměstnaneckých benefitů, zohlednit jejich účetní, daňová a odvodová hlediska a dále pak zanalyzovat zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti XY, a.s. a navrhnout další dosud nevyužívané benefity a také navrhnout možnosti efektivního využití těchto zaměstnaneckých benefitů. Bakalářská práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Ve druhé kapitole bakalářské práce bude charakterizována problematika mzdy a zaměstnaneckých benefitů. Budou zde charakterizovány pojmy jako zaměstnavatel, zaměstnanec, rozdíl mezi mzdou a platem. Dále budou popsány pojmy, které se týkají

problematiky zaměstnaneckých benefitů, jejich význam, členění a také způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Ve třetí kapitole bakalářské práce budou charakterizovány zaměstnanecké benefity z daňového a účetního hlediska. Budou zde popsány možnosti financování benefitů a také zde bude popsán daňový režim benefitů jak ze strany plátce daně, tak i ze strany poplatníka. Na praktických příkladech bude charakterizováno účetní hledisko zaměstnaneckých benefitů.

Předposlední částí bakalářské práce bude praktická část. Tato praktická část bude přímo zaměřena na poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti XY, a.s. Konkrétně bude pak tato část zaměřena na dotazníkové šetření, které bude orientováno na využívání zaměstnaneckých benefitů v dané společnosti a poté budou navrženy doporučení pro danou společnost.

V bakalářské práci budou použity metody teoretického vymezení základních pojmů, metoda popisu, analýzy, komparace a dotazníkové šetření. Dále bude v celé bakalářské práci použita metoda postupu, kdy se přechází od obecných pojmů k těm složitějším.



## 2 Teoretické aspekty mzdy a zaměstnaneckých benefitů

V této kapitole bakalářské práce budou vysvětleny pojmy jako zaměstnanec a zaměstnavatel, dále zde bude charakterizována mzda, rozdíl mezi mzdou a platem. Následovně budou charakterizovány zaměstnanecké benefity, jejich význam a také jejich členění.

Zaměstnanecké benefity neboli také zaměstnanecké výhody jsou v dnešní moderní době velkou motivací pro zaměstnance při výběru svého zaměstnání. Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům nad míru sjednané mzdy různými peněžními i nepeněžními plněními.

### 2.1 Charakteristika zaměstnavatele, zaměstnance a mzdy

Zaměstnavatel je dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen ZP), Hlavy II, § 7 charakterizován takto: „*Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“

ZP popisuje v § 6 zaměstnance takto: „*Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“

Mzda je dle ZP § 109 charakterizována takto: „*Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*“

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci mzdu podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle celkové pracovní výkonnosti, obtížnosti pracovních podmínek a dosahování pracovních výsledků.

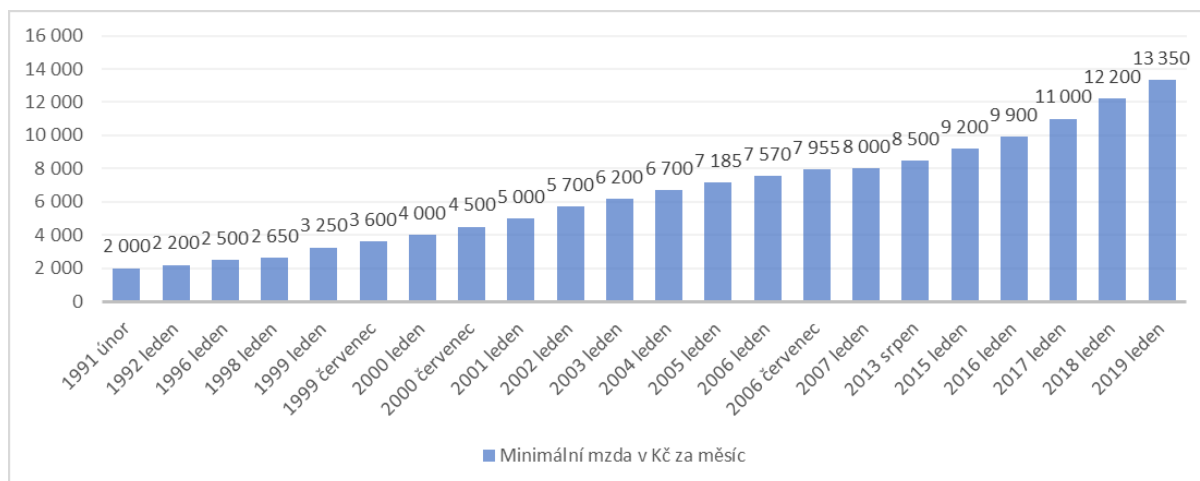
Podle zvláštních předpisů se za mzdu nepovažují plnění, jako např. náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost. Ale i plnění, které nesouvisí s výkonem práce a zaměstnavatel je poskytne – odměny při narození dítěte nebo jiných osobních událostí zaměstnance.

Mzda bývá sjednávána v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo je stanovena jednostranným aktem zaměstnavatele ve mzdovém výměru. Podle ZP (§ 111) je stanoveno, že mzda nesmí být nižší, než je minimální mzda. (Kolektiv autorů, 2019)

Minimální mzda pro rok 2019 byla 13 350 Kč za měsíc, hodinová minimální sazba byla 79,80 Kč. Minimální mzda pro rok 2020 činí 14 600 Kč za měsíc. Hodinová

minimální mzda pro rok 2020 činí 87,30 Kč. Oproti roku 2019 se jedná o zvýšení minimální mzdy v hodnotě 1 250 Kč za měsíc. Hodinová mzda se oproti roku 2019 zvýšila o 7,5 Kč. Vývoj minimální mzdy od roku 1991 je zobrazen v následujícím grafu 2.1. Pokud mzda, plat nebo odměna z dohody zaměstnance nedosáhne minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek. (Schmied, Roučková, 2019)

Graf 2.1 Minimální mzda od roku 1991 do roku 2019



Zdroj: [www.student.cz](http://www.student.cz), vlastní zpracování

### 2.1.1 Formy mzdy

Mzda má různé formy, které dělíme na:

- časová – zaměstnanec je placen podle odpracovaného času (Kč/hod),
- úkolová – zaměstnavatel odměňuje zaměstnance podle množství odvedené práce, je stanovená norma (Kč/ks),
- smíšená (smíšená podílová nebo smíšená úkolová),
- podílová – zaměstnanec má podíl na dosažených výsledcích, např. % z tržeb,
- obligatorní příplatky mzdy (příplatek za práci o víkendu a ve svátky, za práci v noci, za práci přesčas),
- fakultativní příplatky mzdy (příplatek za vedení, zastupování, za dělenou směnu atd.),
- Mimořádné či pravidelné odměny a prémie. (Kolektiv autorů, 2019)

## Rozdíl mezi mzdou a platem

Mzda je peněžité plnění, které náleží zaměstnancům, kteří pracují u soukromých zaměstnavatelů. Kdežto plat dostávají zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci státu, obcí nebo příspěvkových organizací.

### 2.1.2 Výpočet mzdy

Na konci každého kalendářního měsíce se ve většině firem zpracovává výpočet mezd. Aby byl výpočet mezd správný, musí mít mzdová účetní k dispozici správné základní informace o zaměstnancích a pracovněprávních vztazích, jako např. rodné číslo, místo narození, zdravotní pojišťovnu, bydliště, rodinný stav, den nástupu do práce, druh a místo výkonu práce a další. Dále potřebuje mít k dispozici pracovní výkaz, ze kterého zjistí odpracovaný počet hodin včetně dovolených. Po výpočtu mezd se provede kontrola zpracovaných dat.

## 2.2 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Význam slova benefit je historický a aktuální. Benefice neboli beneficie byla dříve spojována s divadelním představením, z něhož měl herec užitek. Dnes se jedná o kulturní akci, jejíž výtěžek je určen k dobročinným účelům. Výraz beneficium v lenním právu znamenal statek, který panovník udělil za prokázané služby.

*„Obecně je jako benefit označována nějaká výhoda či prospěch někoho, ve srovnání s někým jiným, tedy benefit účastníka nějakého systému jako výhoda plynoucí z takového účasti.“*, jak tvrdí Pelc (2011, s. 15).

Zaměstnanecké benefity neboli také výhody mají zvýhodněný daňový a odvodový režim. Proto jsou zaměstnavateli hojně používány a zaměstnanci je požadují. Zaměstnavatelé tyto benefity využívají k legálnímu snižování daňových povinností. Podle odhadu tvoří hodnota poskytovaných benefitů asi 10 % hrubých příjmů zaměstnanců. Prosperující firmy se předhánějí v tom, která nabídne lepší a zajímavější benefity, jak pro své stávající zaměstnance, tak i pro ty nastávající.

Tyto benefity bývají spojovány s pracovním poměrem, které většinou nesouvisí s pracovním výkonem nebo také s pracovním zařazením či délkou pracovního poměru. Výhody jsou obsaženy v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise nebo také v individuálních smlouvách. (Elliott,2013; Pelc, 2011)

## 2.3 Význam zaměstnaneckých benefitů

Pokud si firma správně zvolí systém zaměstnaneckých benefitů, tak spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti dané firmy na trhu práce. Poskytované benefity jsou jedním z významných rozhodovacích faktorů pro zaměstnance, kteří zvažují více pracovních nabídek. Také jsou určeny k posilování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem zaměstnance. Toto posílení vede k tomu, že jsou zaměstnanci spokojeni, zvyšuje se jejich výkonnost a zlepšuje se přístup k zákazníkům. Dále se klade důraz zejména na volnočasové aktivity zaměstnance.

Stále častěji se firemní benefity zaměřují na podporu zdraví a sportování zaměstnanců. Firmy si uvědomují, že podpora těchto benefitů je přínosná i pro ně. Zaměstnanci jsou méně nemocní a zlepšuje se jejich výkonnost.

Zaměstnavatel by měl brát všechny zaměstnance rovnocenně. Diskriminace je zakázána, např. z důvodu pohlaví, věku, národnosti, sexuální orientace. (Macháček, 2017; Pelc, 2011)

## 2.4 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity můžeme členit z různých hledisek, které na sobě nemusí být závislé. Benefity můžeme členit např. z hlediska daňové a odvodové výhodnosti, z hlediska věcného, z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele nebo také z hlediska formy příjmu ze strany zaměstnance.

### **Zaměstnanecké benefity z hlediska daňové a odvodové výhodnosti**

**Mimořádně výhodné** benefity jsou daňově uznatelné na straně zaměstnavatele, na straně zaměstnance jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny a nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

**Benefity s dílčí výhodností** jsou pouze částečně výhodné, např. pro zaměstnavatele jsou daňově uznatelné, pro zaměstnance nejsou od daně z příjmů osvobozeny a nebudou součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného, nebo naopak jsou na straně zaměstnavatele daňově neúčinné, na straně zaměstnance budou osvobozeny od daně z příjmů, proto nebudou součástí vyměřovacích základů pro sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (Pelc, 2011).

## **Zaměstnanecké benefity z hlediska věcného**

Mezi zaměstnanecké benefity z hlediska věcného můžeme zařadit **podporu zaměstnaneckého vztahu souvisejícího s pracovním zařazením**, která je nutná v oblastech, kde je horší dopravní obslužnost nebo nedostatek zaměstnanců s potřebnou kvalifikací, např. příspěvek na dopravu nebo ubytování. **Osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnance** je důležitý i z hlediska tvorby konkurenčních výhod, patří sem např. jazykové kurzy a vzdělávací kurzy.

Benefity týkající se zdravotního stavu zaměstnance řadíme mezi **zdravotní aspekty života zaměstnanců**, můžeme sem zařadit např. poskytnutí lékařské péče, očkování, vitamínů, léků, zdravotní obuvi, příspěvku na dovolenou, rehabilitační a relaxační pobyty, sick days a další. Mezi **sociální aspekty života zaměstnanců** se řadí zejména podpora a půjčky v nouzových situacích jakou jsou živelné pohromy, náhlé úmrtí rodinného příslušníka a podobně. Výhody související se sportem, rekreací, kulturou řadíme mezi **benefity pro volný čas**. Jsou to např. vstupy do sportovních zařízení, divadel či kin. (Pelc, 2011)

## **Zaměstnanecké benefity z hlediska výdajů u zaměstnavatele**

Z hlediska charakteru výdajů u zaměstnavatele se řeší, zda na daný benefit vynaložil finanční prostředky či nikoliv. Tyto benefity můžeme členit na **finanční**, kdy zaměstnavatel musí vynaložit peněžní prostředky na poskytovaný benefit, (např. finanční příspěvek na dovolenou) a také na **nefinanční**, kdy se u zaměstnavatele jedná o nepeněžní výdaj, (např. poskytnutí zaměstnancům vlastních výrobků či služeb za nižší cenu, než je cena obvyklá). (Pelc, 2011)

## **Zaměstnanecké benefity z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance**

U zaměstnaneckých benefitů z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance budeme benefit dělit na **peněžní**, kdy zaměstnanec obdrží přímo příslušnou finanční částku, a na **nepeněžní**, kdy zaměstnanec získá benefit ve formě bezplatné či zvýhodněné služby, např. poskytnutí firemního auta i pro soukromé účely.

## **Zaměstnanecké benefity z hlediska času**

Zaměstnanecké benefity z hlediska času můžeme rozdělit na **jednorázové benefity**, kam se řadí např. poskytnutí sociální výpomoci; **krátkodobé benefity**, kam řadíme např. příspěvek na stravování a nápoje a dále také na **dlouhodobé benefity**, kam

patří např. příspěvek na soukromé životní pojištění nebo na penzijní připojištění. (Pelc, 2011)

## 2.5 Způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů

Můžeme udělat základní rozdělení benefitů na plošné (fixní) a volitelné (flexibilní) systémy. Jsou to ty nejčastější způsoby poskytování benefitů, se kterými se můžeme v praxi dnes setkat.

### 2.5.1 Plošný (fixní) způsob

Zaměstnavatel v kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpisu stanoví základní zaměstnanecké benefity, které jsou určené pro všechny zaměstnance bez rozdílu a je na nich, zda je využijí nebo nikoliv. Jde o poukázkový systém, můžeme sem zařadit stravenky, firemní telefon, vozidlo, občerstvení, příspěvky na rekreaci. Tento způsob poskytování benefitů je velmi jednoduchý, ale málo efektivní. Někteří zaměstnanci si mohou stěžovat, že je nespravedlivý („nechodím do divadla“ - tak k čemu mi bude předplatné atd.) (Macháček, 2017; [www.kariera.ihned.cz](http://www.kariera.ihned.cz), 2009)

### 2.5.2 Flexibilní způsob (cafeteria systém)

Zaměstnavatel sestaví balíček zaměstnaneckých benefitů, ze kterých si každý zaměstnanec může zvolit takové benefity, které mu budou vyhovovat. Patří sem zejména univerzální papírové poukázky a hojně se rozrůstající tzv. Cafeteria systém.

**Papírové poukázky** jsou nejjednodušší možností, jak zaměstnancům umožnit svobodu výběru. Stačí si určit oblast, ze které chcete svým zaměstnancům umožnit čerpat benefity a potom jenom u vybrané společnosti objednat určitý počet poukázek. Výhodou je rychlost a nenáročnost zavedení tohoto systému. Nejznámějším prodejcem poukázek je např. společnost Sodexo Pass ČR, a.s., která poskytuje poukázky (viz obr. 2.1) Flexi Pass, Relax Pass, Gastro Pass, Vital Pass atd.

#### **Flexi Pass**

Společnost Sodexo Pass Česká republika, a.s., nabízí poukázky v nominální hodnotě od 50 Kč do 1 000 Kč. Poukázky mají vždy platnost po dobu dvou let. V oblasti cestování lze ročně uplatnit daňové zvýhodnění až do výše 20 000 Kč.

## Relax Pass

Tyto poukázky jsou dostupné pouze v nominální hodnotě od 50 Kč do 200 Kč. Platnost poukázek je vždy po dobu dvou let.

## Gastro Pass

Nominální hodnota těchto stravenek je od 30 Kč do 123 Kč. Jde o nejjednodušší a nejefektivnější způsob, jak může zaměstnavatel přispět svým zaměstnancům na stravování.

## Vital Pass

Jsou dostupné v nominální hodnotě od 50 Kč do 500 Kč. Platí po dobu dvou let. (www.sodexo.cz, 2019)

Obr. 2.1 Sodexo poukázky



Zdroj: www.sodexo.cz

**Multi Pass Card** (viz obr. 2.2) je karta, která spojuje nejoblíbenější zaměstnanecké benefity do jedné. Karta se může používat jak pro platbu jídla (Gastro Pass Card), ale také i pro platbu volnočasových aktivit (Flexi Pass Card). Na kartě můžete mít libovolný počet benefitů. Je to modernější verze poukázek, funguje na stejném principu jako běžná platební karta. Každý uživatel si může nastavit vlastní PIN, který může kdykoliv změnit.

Obr. 2.2 Multi Pass Card



Zdroj: [www.sodexo.cz](http://www.sodexo.cz)

**Cafeteria systém** je v současné době velmi populární a oblíbený. Zaměstnavatel přidělí svým zaměstnancům konkrétní benefitový rozpočet, ze kterého si zaměstnanec vybírá. Tento systém má spoustu výhod, nejenže umožňuje zaměstnancům svobodu výběru, ale také je zapojuje do procesu volby. Je vhodný i pro menší firmy, kde jsou benefity nedílnou součástí odměňování a jejíž cílem je mít výkonnější a maximálně loajální zaměstnance.

**Proplácení účtenek** spočívá v tom, že zaměstnavatel proplácí zaměstnanci předložené účtenky. Výhodou je, že zaměstnanec není ničím při výběru omezen (platí přímo penězi, není omezen smluvní sítí). Nevýhoda spočívá v tom, že je to administrativně náročné, a hlavně je to daňově nevýhodné, jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Proto zaměstnavatel povolí zaměstnanci předložit pouze omezený počet účtenek za rok. (www.kariera.ihned.cz, 2009; Macháček, 2017)

Následující tabulka 2.1 hodnotí výhody a nevýhody jednotlivých systémů.



Tab. 2.1 Tabulka výhod a nevýhod jednotlivých systémů

Systém	Výhody	Nevýhody
Fixní/plošný	jednoduchost, nenáročné zavedení	malá efektivita, nepružnost, často vnímán jako nespravedlivý
Poukázky	rychlost a nenáročnost realizace	malá efektivita, administrativně náročné, omezená síť dodavatelů
Cafeteria	efektivnost, spravedlivost, větší hodnota pro zaměstnance	administrativně náročné, složitější zavedení, náročná komunikace
Proplácení účtenek	zaměstnanec obdrží peníze přímo, relativně neomezená možnost volby	administrativně náročné, daňová nevýhodnost

Zdroj: [www.kariera.ihned.cz](http://www.kariera.ihned.cz), vlastní zpracování

## 2.6 Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem

Zaměstnavatel poskytuje benefity **všem zaměstnancům** bez rozdílu, např. příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na stravování, příspěvek na rekreaci, nákup vitamínů, dary k životním a jiným výročím.

Dále pak zaměstnavatel poskytuje benefity pouze **vybrané skupině zaměstnanců** např. používání firemního auta i pro soukromé účely, zajištění nebo platba dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání, zajištění bezplatného přechodného ubytování.

Pokud dojde k nějaké neočekávané situaci u zaměstnance, jako např. živelná pohroma, neštěstí v rodině, dlouhodobá nemoc, nepříznivá finanční či sociální situace, potom zaměstnavatel poskytne **individuálně svým zaměstnancům** benefity. (Macháček, 2017)

## 2.7 Netradiční zaměstnanecké benefity

Když se řekne zaměstnanecký benefit, tak si ho většina lidí spojí s firemním telefonem, volnou pracovní dobou, možností home office a dvěma dny sick day. Většina lidí tyto věci za benefity nepovažuje, ale bere je jako takovou samozřejmost při nástupu do nové práce.

Většina českých firem se chce v dnešní moderní době odlišit od konkurence, a proto nabízí svým zaměstnancům opravdu netradiční benefity, jako např.:

- firemní komorník,
- neomezené vzdělání,
- spací boxy,
- nevyhoditelnost,
- dog friendly pracoviště,
- neomezená dovolená,
- fitness a masér na pracovišti,
- příspěvek na svatbu,
- firemní zahrádka,
- eurovíkend s letenkami,
- firemní školky. (www.studenta.cz, 2019)

### **Firemní komorník**

Je určený pro ty, kteří nesnášejí běhání po úřadech a stání fronty na poště. Můžete ho využívat na několik hodin v měsíci. Vyřídí za vás vše potřebné, jako např. vyzvedne oblečení z čistírny, nakoupí za vás v supermarketu nebo vám vyzvedne balíček na poště.

### **Neomezené vzdělávání**

V dnešní době existují i takoví zaměstnavatelé, kteří vám zaplatí jakékoliv školení, workshop nebo vzdělávací program, který si sami vyberete, nehledě na to, kolik za něj zaplatí. Jedinou podmínkou je, abyste se podělili o nové poznatky se svými spolupracovníky. Buďto formou workshopu nebo krátké prezentace na poradě. (www.studenta.cz, 2019)

### **Spací boxy**

Díky těmto spacím boxům si zaměstnanec může dopřát odpočinek i na pracovišti, a to dokonce bez výčitek. Je jen na něm, kdy se rozhodne udělat si pauzu a využít těchto boxů.

## **Nevyhoditelnost**

Jsou případy, kdy lidé obětovali celý svůj život práci, a nakonec je stejně vyhodili. Ale pokud obdržíte nálepku „nevyhoditelný“, tak se vám nikdy nic podobného nestane. Tento status můžete získat po několika letech dobré práce, v některých firmách i třeba po třech letech.

## **Dog friendly pracoviště**

Můžete si s sebou do práce vzít svého čtyřnohého miláčka. Jde o velmi oblíbený benefit. Už se nemusíte strachovat, jaké překvapení si pro vás pejsek po celém dnu o samotě doma připravil. Zaměstnavatel má tak jistotu, že nebudete z práce spěchat domů kvůli venčení. (www.studenta.cz, 2019)

## **Neomezená dovolená**

Sami si určíte, kolik dovolené chcete. Personalistce musíte jen zdůvodnit, proč zrovna vy si zasloužíte tolik dnů dovolené.

## **Fitness a masér na pracovišti**

Tyto služby můžete využívat, jak v pracovní době, tak i mimo ni. Pokud jste pravidelným návštěvníkem sportovních středisek, určitě vás potěší, že ušetříte za permanentky. (www.studenta.cz, 2019)

## **Příspěvek na svatbu**

Zaměstnavatel nabízí symbolický dar na podporu mladých párů. Podobný dar můžete obdržet, i pokud se vám narodí první dítě.

## **Eurovíkend s letenkami**

Patří těm nejlepším. Pokud se ocitnete na nástěnce zaměstnance měsíce, můžete vycestovat na víkend třeba do Londýna, Barcelony či Říma. Všechny náklady platí zaměstnavatel. (www.studenta.cz, 2019)

### 3 Zaměstnanecké benefity z účetního a daňového hlediska

V této kapitole bakalářské práce se budeme zabývat zaměstnaneckými benefity z účetního a daňového hlediska. Zaměstnavatelé se řídí zejména podle zákona č. 586/1992 SB., o daních z příjmů (dále jen ZDP) a také podle zákoníku práce (dále jen ZP), kde můžeme zjistit daňovou povinnost související s poskytováním benefitů, a to jak ze strany zaměstnavatele (plátce daně), tak i ze strany zaměstnance (poplatníka). Dále je také důležité posoudit, zda daný benefit je součástí vyměřovacího základu, jak pro odvod zdravotního pojištění, tak i pro odvod sociálního pojištění. V této kapitole budou zachyceny i vybrané benefity a účetní operace s nimi.

#### 3.1 Možnosti financování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnavatel může hradit výdaje spojené s úhradou zaměstnaneckých výhod ze sociálního fondu tvořeného ze zisku po zdanění nebo je může hradit na vrub výdajů (nákladů), které ale nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů (nedaňové výdaje). Zaměstnavatel může náklady spojené s úhradou zaměstnaneckých benefitů zahrnout do daňových nákladů, jestliže je právo zaměstnance na jejich plnění obsaženo v kolektivní smlouvě nebo je tvořeno vnitřním předpisem, pracovní či jinou smlouvou. Pokud jsou benefity poskytnuty na vrub daňových výdajů zaměstnavatele, tak u zaměstnance se jedná o zdanitelný příjem, který se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. (Kolektiv autorů, 2020)

##### 3.1.1 Tvorba a možnosti čerpání sociálního fondu

V České republice (dále jen ČR) je tradicí, že se pro účely poskytování zaměstnaneckých benefitů vyčleňuje do zvláštního fondu, podle typu organizace nebo podle zaměstnavatele, část rozpočtových prostředků, část čistého zisku po zdanění nebo jiných zdrojů, které jsou k tomu určeny. Pokud má zaměstnavatel povinnost takový fond tvořit, můžeme ho rozdělit do dvou skupin.

**První skupinu tvoří organizace**, které mají ze zákona povinnost tvořit fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP). Mezi takové organizace patří např.: organizační složky státu (např. ministerstva, soudy), státní příspěvkové organizace (organizace, které jsou tvořeny např. ministerstvem) a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky a také státní podniky. Tvorba FKSP je upravena podle § 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb. Je tvořen jak základním přidělem do fondu, tak i dalšími

příjmy. V organizačních složkách státu a v příspěvkových organizacích tvoří základní příděl 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a na odměny za pracovní pohotovost. Mezi další zdroje fondu patří náhrady škod a pojistná plnění od pojišťoven, peněžní a jiné dary do fondu od jiných právnických a fyzických osob. Fond je určen pro zaměstnance, kteří mají pracovní poměr uzavřený podle ZP. Využívá se výhradně na činnosti, které si organizace sama organizuje nebo spoluorganizuje např. s odborovou organizací nebo s jinou právnickou či fyzickou osobou. (Kolektiv autorů, 2020; Krbečková, Plesníková, 2020)

**Druhou skupinou jsou zaměstnavatelé**, kteří podle právního předpisu mají povinnost tvořit FKSP. Mezi takové zaměstnavatele patří **zdravotní pojišťovny**, kde tvorbu fondu upravuje § 4 vyhlášky č. 418/2003 Sb., kde je stanoveno podrobnější vymezení okruhu, výše příjmů a výdajů veřejného zdravotního pojištění zdravotních pojišťoven. Sociální fond se využívá k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb ve prospěch pracovníků zdravotních pojišťoven. Zdrojem jsou například splátky půjček zaměstnanců, kladné kurzové rozdíly, které souvisí se sociálním fondem, dary do sociálního fondu, náhrady škod od pojišťovny atd. **České dráhy, a.s.** upravují tvorbu fondu podle § 11 zákona č. 77/2002 Sb., o a.s. České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a ve znění pozdějších předpisů. Tento fond je tvořen ve prospěch pracovníků, a to k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb. Je tvořen přídělem ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhradu mezd. **Veřejné vysoké školy** upravuje zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a o doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Fond je tvořen na vrub nákladů veřejné vysoké školy, a to do výše 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost. **Veřejné výzkumné instituce** tvoří fond podle zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích a ve znění pozdějších předpisů. Zdrojem je příděl na vrub nákladů ve výši 2 % z ročního objemu nákladů veřejné výzkumné instituce zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměňování za pracovní pohotovost. (Kolektiv autorů, 2020)

### 3.2 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákoníku práce

Podle ZP může zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům nadlimitní plnění a jiná plnění v podobě zaměstnaneckých benefitů. Tyto podoby plnění mohou být uvedeny ve vnitřním předpise zaměstnavatele, kolektivní smlouvě nebo přímo v pracovní smlouvě zaměstnance. Může se jednat o následující plnění:

- Odstupné dle § 67 a 68 ZP – pokud dojde k tomu, že zaměstnavatel rozváže se svým zaměstnancem pracovní poměr pomocí výpovědi, a to z důvodů, které jsou vymezeny v § 52 písm. a) až c) ZP, nebo formou dohody ze stejných důvodů, potom tento zaměstnanec má nárok na odstupné ve výši nejméně jednonásobku až trojnásobku jeho průměrného platu, který mu byl vyplácen po dobu jeho pracovního poměru. Pokud však zaměstnanec dostane od svého zaměstnavatele výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo formou dohody z týchž důvodů, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši přinejmenším dvanáctinásobku jeho průměrného platu;
- Cestovní náhrady dle § 151 až 189 ZP – výši cestovních náhrad můžeme určit podle toho, zda byla pracovní cesta zaměstnance uskutečněná v rámci tuzemska či v zahraničí. U cest v rámci tuzemska se určuje pouze stravné, kdežto v případě zahraniční cesty se navíc určuje i výše kapesného. ZP stanovuje minimální výši a zároveň horní hranice cestovních náhrad není omezena. Podobně je stanovena i minimální výše náhrady za ujeté kilometry, pokud zaměstnanec na žádost zaměstnavatele použije soukromé vozidlo;
- Odborný rozvoj zaměstnanců dle § 227 až 235 ZP – ZP zde stanovuje zaškolení a zaučení zaměstnanců, zvyšování a prohlubování kvalifikace zaměstnanců včetně kvalifikační dohody. Zároveň je zde stanovena minimální výše pracovního volna s náhradou mzdy, která souvisí se zvyšováním kvalifikace. (Macháček, 2019)

Z pohledu mezd se může jednat o následující zaměstnanecké benefity:

- příplatky ke mzdě, která je vykonávaná o víkendu, vyšší než 10 % průměrného výdělku, jež je vymezeno v § 118 ZP,
- příplatky ke mzdě za práci v noci, vyšší než 10 % průměrného výdělku a to podle § 116 ZP,
- příplatky za pracovní pohotovost, vyšší než 10 % průměrného výdělku, jež je stanoveno v § 140 ZP,
- odměny ke mzdě za práci v den, na který připadá státní svátek vyšší, než je průměrný výdělek zaměstnance namísto náhradního volna a to podle § 115 odst. 2 ZP,

- příplatky ke mzdě za práci, kde je ztížené pracovní prostředí, vyšší než 10 % základní sazby minimální mzdy a to dle § 117 ZP,
- odměny za práci přesčas, vyšší než 25 % průměrného výdělku, jež je vymezeno v § 114 ZP. (Macháček, 2019)

### 3.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů z pohledu zákona o daních z příjmů

V této kapitole budou popsány zaměstnanecké benefity z hlediska ZDP jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. Zaměstnanecké benefity bývají mnohdy spojovány s platbou daně z příjmů. Některé zaměstnanecké benefity jsou však dle ZDP od daně z příjmů osvobozeny. V ZDP jsou pak uvedeny v konkrétních paragrafech podmínky, podle nichž jsou benefity osvobozeny.

#### 3.3.1 Daňový systém zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnance

Jestliže zkoumáme daňový systém zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnance, potom je důležité rozlišit, zda se jedná o příjem, který je u zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud ano, měli bychom si položit otázku, zda jde o příjem, který podléhá dani z příjmů nebo je od daně z příjmů osvobozen. Na tuto otázku najdeme odpověď v § 6 odst. 9 ZDP. Některá nepeněžní plnění jsou od daně z příjmů osvobozeny a splňují podmínky pro jejich osvobození. Mezi tyto nepeněžní plnění patří:

- Stravování zaměstnanců – dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je hodnota stravování, které je poskytováno na pracovišti nebo v rámci závodního stravování poskytované externími dodavateli jako nepeněžní plnění, osvobozena od daně z příjmů;
- Odborný rozvoj pracovníků – v § 6 odst. 9 písm. a) ZDP je uvedeno, že nepeněžní plnění, které zaměstnavatel použije k úhradě výdajů na odborný rozvoj nebo rekvalifikaci zaměstnanců, jež souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Pak je toto nepeněžní plnění od daně osvobozeno;
- Podávání nealkoholických nápojů – dle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP je hodnota nealkoholických nápojů od daně osvobozena, jestliže je zaměstnavatel poskytuje jako nepeněžní plnění svým zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti. Toto

osvobození se vztahuje na úhradu plnění z čistého zisku, ze sociálních fondů nebo na vrub nedaňových výdajů; (Macháček, 2019)

- Příspěvky na sport, vzdělávání, zdravotní služby a rekreaci – dle znění § 6 odst. 9 písm. d) ZDP je nepeněžní plnění, jež zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci či jeho rodinným příslušníkům, od daně osvobozeno. Toto nepeněžní plnění musí být hrazeno z FKSP, sociálního fondu, z čistého zisku nebo na vrub výdajů. Můžeme sem řadit příspěvky na kulturní či sportovní akce, různé zdravotnické zboží a služby, využívání předškolních zařízení, knihoven atd.;
- Poskytnutí bezplatných jízdenek je upraveno v § 6 odst. 9 písm. e) ZDP. Jestliže zaměstnavatel provozuje veřejnou dopravu a svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům poskytuje nepeněžní plnění ve formě zlevněných či bezplatných jízdenek, pak je toto plnění od daně osvobozeno;
- Poskytování darů – v § 6 odst. 9 písm. g) ZDP je nepeněžní plnění daru v hodnotě 2 000 Kč za 1 rok od daně osvobozeno. Musí však být splněno, že toto plnění je poskytováno z FKSP;
- Přechodné ubytování – toto nepeněžní plnění je od daně osvobozeno podle § 6 odst. 9 písm. i). Zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci přechodné ubytování, které nesouvisí s pracovní cestou a nachází se mimo obec, kde má zaměstnanec trvalé bydliště, maximálně do 3 500 Kč za 1 měsíc;
- Sociální výpomoc, která je hrazena ze sociálních fondů, FKSP, z čistého zisku a na vrub nedaňových nákladů. Tato výpomoc je zaměstnancům poskytnuta při živelných, ekologických nebo jiných pohromách a na území, kde byl vyhlášen nouzový stav. Dle § 6 odst. 9 písm. o) ZDP jsou příjmy do výše 500 000 Kč od daně z příjmů osvobozeny;
- Příspěvek na životní a sociální pojištění – v § 6 odst. 9 písm. p) ZDP je uvedeno, že příspěvky na penzijní a životní pojištění v celkovém úhrnu 50 000 Kč za rok jsou od daně z příjmů osvobozeny;
- Bezúročné zápůjčky může zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytnout až do výše 300 000 Kč. Dle § 6 odst. 9 písm. v) ZDP je zápůjčka do výše 300 000 Kč od daně z příjmů osvobozena. (Macháček, 2019)



### 3.3.2 Daňový systém zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel se musí řídit § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Vyplývá z něj, že výdaje na péči o zdraví, zvýšený rozsah odpočinku zaměstnanců nebo výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců jsou daňově uznatelnými, ale pouze za podmínky, že práva pracovníků vyplývají z kolektivní či pracovní smlouvy, vnitřního předpisu nebo z jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (pokud ZDP či jiný zvláštní zákon nestanoví jinak).

Předpis může zaměstnavatel využít následovně:

- Výdaje, které jsou spojeny s dopravou zaměstnanců do a ze zaměstnání, a to formou peněžního či nepeněžního plnění, jsou daňově uznatelnými náklady v plné výši. Musí však být splněna podmínka, že jsou tyto výdaje uzavřeny v kolektivní či pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpise;
- Daňově uznatelným nákladem v plné výši je také poskytnutí přechodného ubytování zaměstnance. Musí to však být dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise nebo v pracovní či jiné smlouvě;
- Příspěvek na soukromé životní pojištění a doplňkové penzijní připojištění je daňově uznatelným nákladem bez ohledu na výši poskytnutého příspěvku, jestliže je vymezeno v kolektivní či pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpise. (Macháček, 2019)

Jestliže ZDP anebo jiný zvláštní zákon stanoví jinak, potom ustanovení § 6 odst. 2 písm. j) bod 5 nemůžeme využít. Jedná se např. o:

- Příspěvek na stravování pracovníků – pokud je stravování zaměstnanců zajištěno externími dodavateli, potom jsou daňově uznatelné příspěvky až do výše 55 % ceny jednoho jídla za směnu, maximálně však do 70 % stravného při pracovní cestě, která trvá 5 až 12 hodin. Mezi daňově uznatelné náklady můžeme zařadit všechny náklady, které souvisí s provozem vlastního stravovacího zařízení, mimo potraviny dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP;
- Při poskytnutí cestovních náhrad platí, že pro zaměstnavatele z podnikatelské sféry jsou daňově uznatelné cestovní náhrady bez limitu. Takže v takové výši, v jaké je zaměstnavatel svému zaměstnanci vyplatí. Toto plnění je řešeno v § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP;

- Poskytnutí příspěvku na odborný rozvoj pracovníků je vymezen v § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP. Všechny náklady, které souvisejí s prohlubováním či zvyšováním kvalifikace zaměstnanců, ať už se jedná o peněžní či nepeněžní plnění, a také náklady na rekvalifikaci související s předmětem činnosti zaměstnavatele patří mezi daňové náklady;
- Z § 25 odst. 1 písm. t) ZDP vyplývá, že poskytnutí občerstvení není daňový náklad. Ani peněžní příspěvky na občerstvení nejsou daňovým nákladem;
- Zaměstnavatel si dle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP nemůže do daňových nákladů zahrnout nepeněžní příspěvky na nealkoholické nápoje, které jsou určeny ke spotřebě na pracovišti. Pokud by však finančně přispíval (peněžní plnění) na nákup nealkoholických nápojů, které jsou spotřebovány na pracovišti, poté se jedná o daňově uznatelné náklady dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP;
- Dle § 24 odst. 2 písm. zu) ZDP je daňově uznatelným nákladem u motivačního příspěvku na vzdělání budoucího zaměstnance částka do 5 000 Kč za 1 měsíc pro žáky základních a středních škol, u studentů vysokých škol jde o částku do 10 000 Kč za 1 měsíc;
- Nepeněžní forma poskytování příspěvku na kulturu, zájezdy a sportovní akce, nebo možnost využívat zdravotnická, rekreační či vzdělávací zařízení, je podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP daňově neuznatelným nákladem. Výjimka zařízení je uvedena v § 24 odst. 2 písm. j) body 1 až 3 ZDP.

Obecné znění daňově uznatelných nákladů podle § 24 odst. 1, resp. odst. 2, ZDP může být využito pro nadcházející situace:

- Mezi daňově uznatelné náklady se podle § 24 odst. 2 písm. zw) ZDP řadí výdaje spojené s provozem či příspěvkem na vlastní předškolní zařízení;
- Sleva na poskytování služeb, prodej zboží a výrobků – daňově uznatelným nákladem jsou výrobní náklady na vytvoření výrobků, které jsou zaměstnancům prodávány se slevou, náklady související se službami a ceny zboží, které jsou poskytovány se slevou;
- Jestliže zaměstnavatel poskytne bezplatně svému zaměstnanci služební vozidlo pro služební i soukromé účely, potom jsou dle bodu 26 pokynu GŘ č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP mezi daňově uznatelné náklady v plné výši zařazeny odpisy,

náklady na opravu a udržování vozidla, silniční daň, havarijní pojištění a náklady spojené s garážováním. Mezi daňově neuznatelné náklady se řadí náklady na pohonné hmoty pro soukromé účely, které si zaměstnanec hradí sám. Pokud by byla platba za pohonné hmoty zařazena mezi benefity, pak by se podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP jednalo o daňově uznatelný náklad. (Macháček, 2019)

V následující tabulce 3.1 je zobrazeno několik příkladů daňového plnění jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

Tab. 3.1 Přehled daňových plnění jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele

Benefit	Zdanění na straně zaměstnance	Zdanění na straně zaměstnavatele
Poskytnutí služebního vozidla i k soukromým účelům	Zdanitelný příjem	Daňový náklad
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovaná zaměstnavatelem	Zdanitelný příjem	Daňový náklad
Nealkoholické nápoje spotřebované na pracovišti (nepeněžní plnění poskytnuté z fondů, resp. nedaňových nákladů)	Osvobozeno	Nedaňový náklad
Sportovní a kulturní akce (nepeněžní plnění poskytnuté z vyčleněných finančních prostředků)	Osvobozeno	Nedaňový náklad
Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem, penzijní připojištění a soukromé životní pojištění zaměstnance přesahující 50 000 Kč	Zdanitelný příjem	Daňový náklad
Příspěvek na penzijní připojištění, penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění zaměstnance do 50 000 Kč	Osvobozeno	Daňový náklad
Příspěvek na rekreaci nad 20 000 Kč (nepeněžní plnění poskytnuté z vyčleněných finančních prostředků)	Zdanitelný příjem	Nedaňový náklad

Příspěvek na rekreaci do 20 000 Kč (nepeněžní plnění poskytnuté z vyčleněných finančních prostředků)	Osvobozeno	Nedaňový náklad
Přechodné ubytování (nepeněžní plnění do 3 500 Kč měsíčně)	Osvobozeno	Daňový náklad
Přechodné ubytování (nepeněžní plnění nad 3 500 Kč měsíčně)	Zdanitelný příjem	Daňový náklad
Peněžní příspěvek na rekreaci	Zdanitelný příjem	Daňový náklad

Zdroj: (Kout, Líbal, 2017), vlastní zpracování

### 3.4 Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Od doby, kdy se zavedlo daňové zvýhodnění výrazně roste zájem zaměstnavatelů zejména o poskytování příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění.

Penzijní připojištění je forma dlouhodobého spoření, která je upravena zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem v platném znění. Smyslem tohoto připojištění je zachování životní úrovně zaměstnance i po odchodu do penze. Stát zaměstnance podporuje formou státního příspěvku na penzijní připojištění a také formou daňových úlev pro podnikatele, kteří přispívají svým zaměstnancům na penzijní připojištění. Zaměstnavatel na penzijní připojištění může přispět také z prostředků FKSP v souladu s § 12 vyhlášky č. 114/2002 Sb. Z fondu mohou organizace za své pracovníky hradit část příspěvků na penzijní připojištění, maximálně však 100 % částky, kterou se zaměstnanec uvolil hradit ze svých zdrojů. Zaměstnanci si od daňového základu můžou odečíst příspěvky na penzijní připojištění, které přesáhly částku 12 000 Kč, v maximální částce 24 000 Kč ročně. Z toho vyplývá, že zaměstnanec si musí naspořit 36 000 Kč ročně (3 000 Kč měsíčně), aby si mohl odečíst plných 24 000 Kč. (www.mesec.cz; Krbečková, Plesníková, 2020)

Soukromé životní pojištění můžeme rozdělit na rizikové pojištění pro případ smrti a také na kapitálové, investiční životní pojištění a důchodové pojištění. Podle § 12a vyhlášky č. 114/2002 Sb. se stanoví, že zaměstnavatel může pojišťovně za zaměstnance z fondu uhradit část pojistného na soukromé životní pojištění pouze na základě pojistné smlouvy, která je uzavřená mezi zaměstnancem (pojistníkem) a pojišťovnou. Pojišťovna musí být oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky dle

zvláštního právního předpisu. Mezi podmínky pro daňové zvýhodnění, které jsou sjednané ve smlouvě, patří sjednání výplaty pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a zároveň nejdříve v roce dosažení věku 60 let. Od daňového základu daně z příjmů si zaměstnanec může odečíst maximálně 24 000 Kč ročně. (Krbečková, Plesníková, 2020; [www.mesec.cz](http://www.mesec.cz))

### 3.5 Dary pro zaměstnance

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnancům dary k různým příležitostem, jako jsou pracovní a životní jubilea nebo dary bezpříspěvkovým dárcům krve, potom tyto dary může zaměstnavatel hradit pouze z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů).

Pokud jsou dary poskytovány z FKSP řídí se § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb., patří sem odměny za mimořádnou aktivitu při osobní pomoci u požáru, živelných událostí, za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru, péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky. Můžeme sem zařadit i dary pro bezpříspěvkové dárce krve. Dále jsou z FKSP poskytovány dary zaměstnancům při 20letém výročí pracovního poměru a dále pak každých dalších 5 let trvání pracovního či služebního poměru u zaměstnavatele. Zaměstnavatel poskytuje dary zaměstnancům, kteří oslavili životní výročí 50 let a poté je poskytuje každých další 5 let věku zaměstnance. Tyto dary může zaměstnavatel poskytovat i zaměstnancům, kteří již jsou v penzi nebo také svým bývalým zaměstnancům.

Celková výše darů může činit nejvýše 15 % ze základního přídělu, přičemž pokud dojde k případu, že se limit nevyčerpá, potom lze nevyčerpanou část limitu převést do dalšího roku pro stejný účel, a to i nad stanovený limit.

Dary můžeme poskytovat i jiným fyzickým osobám nebo příspěvkovým organizacím, které byly postiženy živelnými pohromami nebo ekologickou či průmyslovou havárií na územích, kde byl vyhlášen nouzový stav. Omezení limitem se na tyto dary nevztahuje. Hodnota poskytnutých darů není teda ani stanovena a ani omezena. (Krbečková, Plesníková, 2020)

### 3.6 Zaměstnanecké benefity z hlediska účetního

Obchodní společnosti se při zachycování účetnictví řídí zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví a Českými účetními standardy. Účetní jednotky, které účtují v soustavě podvojného účetnictví jsou upraveny vyhláškou č. 500/2002 Sb. Z účetního hlediska

můžeme benefity poskytnout ze sociálních či jiných fondů, na vrub nákladů nebo z čistého zisku.

Mezi nejčastěji používané účty, které se používají při účtování benefitů můžeme zařadit účet 423 – Statutární fondy, 427 – Ostatní fondy, 428 – Nerozdělený zisk minulých let, 527 – Zákonné sociální náklady a účet 528 – Ostatní sociální náklady. (Strouhal, 2020)

### 3.6.1 Příspěvky na stravování zaměstnanců

Poskytování stravování zaměstnancům patří mezi nejrozšířenější benefity, které nabízí většina zaměstnavatelů. ZP udává zaměstnavateli povinnost poskytnout všem svým zaměstnancům ve všech směnách stravování. Tuto povinnost nemá zaměstnanec vůči zaměstnancům, kteří jsou vysláni na pracovní cestu. Zaměstnavatel může zajistit stravování svých zaměstnanců ve vlastní jídelně, může stravování zajistit pomocí jiných subjektů nebo podporuje stravování svých zaměstnanců pomocí stravenek. Zaměstnavatel může příspěvek na stravování poskytovat buď v peněžní nebo i nepeněžní formě.

Výše nákladů, které si zaměstnavatel může zahrnout do svých daňových výdajů (nákladů), závisí na tom, jakým způsobem je stravování zabezpečováno. Na straně zaměstnance se daňový režim odvíjí od toho, jaká forma příspěvku je použita na zvýhodněné stravování. Daňově zvýhodněnými výdaji na straně zaměstnavatele jsou výdaje, které jsou spojeny s provozem vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvku na stravování, které je zajišťováno jiným subjektem. Zvýhodněné stravné je poskytováno **až do výše 55 % ceny jednoho jídla za směnu, maximálně však do výše 70 % stravného** pro zaměstnance, které je vymezeno v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Pro rok 2020 je hodnota stravného na pracovních cestách 103 Kč, pokud pracovní cesta trvá 5 až 12 hodin.

Zaměstnavatel si může příspěvek na stravování uplatnit jako daňový výdaj, jestliže zaměstnanec stráví v práci během své stanovené směny alespoň 3 hodiny. Pokud směna zaměstnance je delší než 11 hodin (včetně povinných přestávek v práci dle § 89 ZP), pak si zaměstnavatel může jako daňový výdaj uplatnit i příspěvek na další jídlo pro zaměstnance.

Peněžní příspěvek na stravování nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů, a to ani v případě, že na něj má zaměstnanec právo a vyplývá to z kolektivní

smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy. Peněžní příspěvek na stravování může být hrazen zaměstnavatelem pouze ze sociálního fondu, na vrub nedaňových výdajů nebo ze zisku po zdanění. Peněžní příspěvek na stravování je na straně zaměstnance zdanitelným příjmem. (Kolektiv autorů, 2020)

V následující tabulce 3.2 je zobrazeno, jak zaměstnavatel účtuje o pořízení stravenek. Pokud nakupuje stravenky z pokladny, tak na straně Dal musí být účet 211 – Peníze v pokladně a na straně Má dáti musí být účet 213 – Ceniny. Pokud zaměstnavatel vydává stravenky svým zaměstnancům, tak na straně Dal bude účet 213 – Ceniny. V tomto případě si zaměstnanci hradí 45 % hodnoty stravenek srážkou ze mzdy, z 20 000 Kč to činí 9 000 Kč a bude se to účtovat tak, že na straně Dal bude účet 213 – Ceniny a na straně Má dáti bude účet 331 – Zaměstnanci. Zaměstnavatel hradí zbylých 55 %, což činí 11 000 Kč. Na straně Dal bude účet 213 – Ceniny a na straně Má dáti bude účet 527 – Zákonné sociální náklady.

Tab. 3.2 Účtování stravenek

Účetní operace	Částka	Má dáti	Dal
VPD – nákup stravenek	20 000	213	211
ID – Výdej stravenek zaměstnancům (zaměstnanci si hradí 45 % hodnoty stravenek formou srážky ze mzdy)	20 000	x	213
	11 000	527	x
	9 000	331	x

Zdroj: Strouhal, 2020, vlastní zpracování

### 3.6.2 Příspěvky na dopravu zaměstnanců

Náklady spojené s dopravou zaměstnanců do a ze zaměstnání, která je zajišťována zaměstnavatelem, a to v rozsahu, ve kterém právo zaměstnanců na toto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele a pracovní nebo jiné smlouvy. Pokud zaměstnavatel svým zaměstnancům zajistí dopravu do a ze zaměstnání pomocí svozu, potom je to na straně zaměstnance zdanitelným příjmem. Zaměstnavatel zajišťuje svoz svých zaměstnanců zejména z oblastí se špatnou dopravní dostupností. Díky tomuto svozu si zajišťuje své zaměstnance. Pokud je doprava zajištěna vlastním dopravním prostředkem nebo smluvně zabezpečeným, potom je zdanitelné plnění ve výši obvyklé ceny jízdného (např. autobus, vlak).

Zaměstnavatel může hradit peněžní příspěvek na dopravu zaměstnanců ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, na vrub nedaňových výdajů. Nebo jej může hradit

na vrub daňových výdajů, ale to jen v případě, že právo na jeho poskytování vychází z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvy. Nebo pokud se rozhodne, tak jej může hradit z obou zdrojů. (Kolektiv autorů, 2020)

Zaměstnavatel může příspěvky na dopravu poskytovat pomocí zlevněných nebo bezplatných jízdenek. Při poskytování těchto jízdenek se jedná vlastně o to, že se využije volných míst v dopravních prostředcích. Zaměstnavateli při tomto plnění nevznikají žádné další náklady, tyto náklady proto nelze z pohledu zákona o daních z příjmů regulovat. Podle zákona o daních z příjmů se na straně zaměstnance jedná o příjem, který je daňově osvobozen a to podle § 6 odst. 9 písm. e) ZDP. Jelikož je tento příjem osvobozen od daně z příjmů fyzických osob, není tedy ani zahrnován do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. (Krbečková, Plesníková, 2020)

Jestliže je zaměstnanci ze strany zaměstnavatele poskytována doprava do a ze zaměstnání bezplatně a není po zaměstnanci požadována úhrada za poskytnutou službu, potom se na straně zaměstnance jedná o nepeněžní příjem ve výši obvyklé ceny, kterou by zaplatil, pokud by využil na dopravu do a ze zaměstnání veřejnou dopravu. Na straně zaměstnance podléhá tento nepeněžní příjem zdanění dani z příjmů ze závislé činnosti.

V daném měsíci, kdy zaměstnavatel poskytnul svému zaměstnanci bezplatně dopravu do a ze zaměstnání, se obvyklá cena za dopravu připočte ke zdanitelné mzdě a zároveň bude tento nepeněžní příjem součástí vyměřovacího základu, ze kterého se odvede sociální a zdravotní pojištění. Ze superhrubé mzdy se zaměstnanci vypočítá záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti. Pokud zaměstnavatel svému zaměstnanci hradí výdaje za pohonné hmoty (dále jen PHM), které spotřeboval při cestě do a ze zaměstnání soukromým motorovým vozidlem na základě doložených paragonů o nákupu PHM, poté se bude jednat o peněžní příjem zaměstnance, který bude předmětem zdanění. Proplacená částka se na straně zaměstnance přičte k jeho zdanitelné mzdě a stane se součástí vyměřovacího základu, ze kterého se odvede sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2019)

V následující tabulce 3.3 je zobrazeno účtování z pohledu zaměstnavatele, který pořídil automobil a tento automobil využívá k tomu, aby dopravil své zaměstnance do zaměstnání.



Tab. 3.3 Účtování u zaměstnavatele

Účetní operace	Má dáti	Dal
VBÚ – pořízení automobilu	022	221
VÚD – odpis automobilu	551	082
VPD – nákup PHM	501	211
VBÚ – oprava automobilu	511	221
VÚD – předpis silniční daně	531	345
VÚD – mzdové náklady řidiče	521	331

Zdroj: Strouhal, 2020, vlastní zpracování

### Využití služební automobilu i pro soukromé účely zaměstnance

Zaměstnavatel (fyzická nebo právnická osoba) může svému zaměstnanci poskytnout bezplatně služební automobil i pro soukromé účely. Z § 6 odst. 6 ZDP vyplývá daňové řešení tohoto benefitu ze strany zaměstnance, zaměstnavatel se řídí podle § 24 odst. 2 ZDP. Zaměstnavatel může svému zaměstnanci poskytnout jakékoliv motorové vozidlo (osobní auto, nákladní auto, dodávku nebo třeba i motocykl). Zaměstnavatel může poskytnout vozidlo, které je zahrnuté v obchodním majetku, ale také vozidlo, které zaměstnavatel pořídil na leasing (ať už formou nájmu nebo pomocí finančního leasingu). Pro soukromé účely může zaměstnanec využívat vozidlo na základě uzavření smluvního vztahu mezi ním a zaměstnavatelem. Zaměstnanec si rozhoduje o používání vozidla k soukromým účelům sám, k jednotlivým soukromým jízdám nepotřebuje souhlas zaměstnavatele a většinou vozidlo využívá k cestám do práce, na dovolenou nebo na víkendovou rekreaci. (Macháček, 2019)

Z § 6 odst. 6 ZDP můžeme zjistit, že za příjem zaměstnance, který využívá vozidlo pro služební i soukromé účely, se považuje částka ve výši 1 % ze vstupní ceny motorového vozidla za každý i započatý měsíc, kdy bylo auto poskytnuto. Jedná se o nepeněžní příjem. Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v průběhu jednoho kalendářního měsíce bezplatně více motorových vozidel pro služební i soukromé účely zároveň, potom se za příjem zaměstnance považuje částka ve výši 1 % všech vstupních cen poskytnutých vozidel. Jestliže je zaměstnanci poskytováno postupně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel, potom se za příjem zaměstnance považuje částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Tento nepeněžní příjem se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a je připočítán k měsíční hrubé mzdě.

U motorového vozidla, které je zahrnuto i v obchodním majetku poplatníka nebo nájmu, a které je využíváno jak pro služební, tak i pro soukromé účely zaměstnance, nemohou být uplatněny paušální výdaje a také se u něj neuplatňuje režim poměrné výše výdajů. Náklady, mezi které se řadí odpisy automobilu, silniční daň, havarijní pojištění, náklady na opravy a udržení apod. jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelné v plné výši. Zaměstnavatel tudíž nemůže po svém zaměstnanci vymáhat úhradu těchto nákladů. Zaměstnanec si hradí pouze spotřebované pohonné hmoty, které na straně zaměstnavatele nejsou daňově uznatelné. (Macháček 2019) V následujícím příkladu 3.1 je popsáno, jak se postupuje při výpočtu čisté mzdy u zaměstnance, který buď používá služební automobil i pro soukromé účely nebo tento služební automobil pro soukromé účely nevyužívá.

### Příklad 3.1

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatně služební automobil pro služební i soukromé účely. Pořizovací cena automobilu byla 700 000 Kč včetně DPH. Zaměstnanec má za březen zdanitelný příjem ve výši 35 000 Kč, podepsal prohlášení k dani a uplatňuje si daňové zvýhodnění na 3 děti. V následující tabulce 3.4 je zobrazen výpočet čisté mzdy.

Tab. 3.4 Výpočet čisté mzdy s i bez automobilu pro soukromé účely

Výpočet čisté mzdy	S automobilem pro soukromé účely v Kč	Bez automobilu pro soukromé účely v Kč
Hrubá měsíční mzda	35 000	35 000
1 % ze vstupní ceny automobilu (nepeněžní plnění)	7 000	-
Pojistné, které hradí zaměstnavatel (33,8 %)	14 196	11 830
Základ daně	56 196	46 830
Základ pro výpočet zálohy daně (zaokrouhleno na stovky nahoru)	56 200	46 900
Záloha na daň (15 %)	8 430	7 035
Sleva na zaměstnance (poplatníka)	-2 070	-2 070
Sleva na 1.dítě	-1 267	-1 267
Sleva na 2.dítě	-1 617	-1 617
Sleva na 3.dítě	-2 017	-2 017
Záloha na daň (po uplatnění slev)	1 459	64
Pojistné, které hradí zaměstnanec (11 %)	4 620	3 850
Čistá mzda	28 921	31 086

Zdroj: vlastní zpracování

Z uvedené tabulky 3.4 vyplývá, že pokud zaměstnanec použije motorové vozidlo pro soukromé účely formou nepeněžního plnění, tak to bude mít dopad na čistou mzdu. Jestliže zaměstnanec motorové vozidlo využije, potom jeho čistá mzda bude 28 921 Kč, což je o 2 165 Kč méně, než kdyby vozidlo nepoužil. K takovému rozdílu dojde v případě, kdy zahrneme do výpočtu mzdy 1 % ze vstupní ceny vozidla. Základ pro výpočet zálohy na daň se zvýší o 9 300 Kč. Pojistné, které hradí zaměstnanec, se zvýší o 770 Kč a výsledná daň se zvýší o 1 395 Kč.

V následující tabulce 3.5 je zaúčtován výše uvedený příklad. Zaměstnanec použil vozidlo pro služební i soukromé účely.

Tab. 3.5 Účtování automobilu i pro soukromé účely

Účetní operace	Částka v Kč	Má dát	Dal
FAP – pořízení auta, cena bez DPH	578 512	42	321
DPH 21 %	121 488	343	321
VÚD – zařazení auta do užívání	578 512	22	42
1 % ze vstupní ceny auta	7 000		
VÚD – mzdové náklady	35 000	531	331
VÚD – předpis ZP a SP zaměstnance (11 %)	4 620	331	336
VÚD – předpis ZP a SP zaměstnavatele (33,8 %)	14 196	331	336
VÚD – záloha na daň (po uplatnění slev)	1 459	331	342
VPD – výplata čisté mzdy	28 921	331	211

Zdroj: vlastní zpracování

### 3.6.3 Příspěvky na kulturu, sport a rekreaci

Tyto příspěvky se z daňového hlediska liší podle toho, zda je zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje buďto formou peněžního nebo nepeněžního plnění.

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům tyto příspěvky ve formě nepeněžního plnění, poté daňové řešení u zaměstnance vychází z § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Nepeněžní plnění, které zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi, je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeno, jestliže je poskytováno z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze zisku (příjmů) po jeho zdanění, ze sociálního fondu nebo na vrub výdajů (nákladů), které ale nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů. (Macháček, 2019)

Mezi takové příspěvky se řadí např.: pořízení zboží nebo i služeb ze zdravotního, léčebného, hygienického nebo jin podobného charakteru ze zdravotních zařízení. Využívání vzdělávacích a rekreačních zařízení, zařízení pro děti předškolního věku, knihovny zaměstnavatele. Příspěvky na kulturní nebo sportovní akce, tištěné knihy, obrázkové knihy pro děti, neřadí se sem knihy, které obsahují 50 % plochy reklamy. Pokud je zaměstnanci poskytnuta rekreace ať už v podobě tuzemského či zahraničního zájezdu, potom je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění osvobozena od daně částka 20 000 Kč za zdaňovací období.

Z toho vyplývá, že u zaměstnance se osvobození od daně z příjmů vztahuje pouze na nepeněžní plnění zaměstnavatele. Jedná se o případ, kdy zaměstnavatel uhradí patřičné výdaje a zaměstnanci vydá různé permanentky, poukázky, vstupenky nebo čipy. Další podmínkou, aby toto nepeněžní plnění bylo osvobozeno od daně z příjmů je, že musí být hrazeno z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo jako nedaňový výdaj. Příspěvky na kulturu, rekreaci a sport mohou využívat i rodinní příslušníci zaměstnance.

Pokud zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci peněžní plnění, potom toto peněžní plnění není na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Znamená to tedy, že pokud zaměstnavatel dá svému zaměstnanci peněžní příspěvek na zájezd nebo rekreaci, nebo svému zaměstnanci zaplatí vstupenky na sportovní či kulturní akci, bude se jednat na straně zaměstnance o zdanitelný příjem, který bude zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na zdravotní a sociální pojištění. (Macháček, 2019)

V tabulce 3.6 je ukázáno účtování příspěvků na kulturu, sport a rekreaci. Tyto příspěvky mohou být hrazeny odlišnými způsoby. První účetní případ je hrazen na vrub nákladů (účet 528), kdežto druhý účetní případ je hrazen ze statutárního fondu (účet 423).

Tab. 3.6 Účtování příspěvku na kulturu, sport a rekreaci

Účetní operace	Má dátí	Dal
VPD – přímá úhrada vstupenky do divadla (na vrub nákladů)	528	211
VBÚ – přímá úhrada permanentky do bazénu (ze statutárního fondu)	423	221

Zdroj: vlastní zpracování

## 4 Systém zaměstnaneckých benefitů ve vybrané obchodní společnosti

V následující čtvrté kapitole bakalářské práce bude představena společnost XY, a.s. (dále jen společnost) a zároveň bude i popsán systém zaměstnaneckých benefitů vybrané společnosti. Jednotlivé benefity, které společnost svým zaměstnancům nabízí, budou v této kapitole bakalářské práce charakterizovány a následně bude vyhodnoceno dotazníkové šetření, které ve společnosti proběhlo. Po vyhodnocení dotazníkového šetření budou navržena případná doporučení pro danou společnost, které by mohly zvednout spokojenost zaměstnanců. V celé čtvrté kapitole bylo čerpáno z webových stránek společnosti XY, a.s., pracovního řádu společnosti a také z dotazníkového šetření, které v dané společnosti proběhlo, pokud není uvedeno jinak.

### 4.1 Představení společnosti XY, a. s.

Společnost XY, a.s. je od roku 2019 mezinárodní společností, dříve byla výhradně českou společností. Byla založena roku 1990 jako společnost s ručením omezeným a od té doby se pohybuje na tuzemském trhu, postupem času se začala orientovat i na zahraniční obchod. Od 1.12.1995 se stala akciovou společností se sídlem ve Zlíně. Společnost zaměstnává přes 145 zaměstnanců napříč různými odděleními. Společnost se zabývá po celou svou existenční dobu hlavně výrobou, vývojem a instalací turniketů, vývojem stravovacího a docházkového systému. Centrum vývoje a distribuce se nachází ve Zlíně.

Za dobu své existence si společnost, při orientaci na zahraniční obchod, vybudovala silnou síť certifikovaných prodejních i servisních míst nejen v tuzemsku, ale i na Slovensku a v zemích Evropské unie. Společnost také spolupracuje se třetími zeměmi, a to ve formě partnerských organizací a zastoupení. Společnost má až 70 distributorů a mezinárodní síť obchodních partnerů z pěti světových kontinentů, jak můžeme vidět na obrázku 4.1. Společnost uskutečňuje obchodní operace v zemích Blízkého východu, Austrálii, Africe, ale také i v zemích jakou jsou Ukrajina, Korea nebo Chorvatsko.

[illegible]

Hlavní činností společnosti je výroba, instalace a oprava turniketů a činnost poskytování technických služeb k ochraně osob a majetku, zámečnictví, zpracování správa sítí, projektování elektrických zařízení, velkoobchod.

Obr. 4.2 Turniket EASYGATE SPA



Vlastním produktem a zároveň pilotním systémem společnosti je INFOS. Jde o komplexní softwarový balík aplikací. INFOS využívá identifikační prvky, zejména karty v oblasti zabezpečení a jiných aktivit. Mezi základní aplikace INFOSU se řadí WATT (Intranetová aplikace pro docházku), PASSPORT (Docházkový systém), CARDPAY (Platební systém pro sportoviště, aquaparky), ACCESS (Přístupový systém), VISIT (Evidence návštěv), SVZ (vyhodnocování zakázek) a RFID (Identifikace výrobků). Systém obsahuje řízení vstupů a vjezdů do objektu, docházkový systém, kontrola a evidence návštěv, systém objednávání stravy, parkovací systém, obsluha výdejních automatů, bezhotovostní platební systém (např. pro aquaparky, lyžařské areály, sportovní střediska, koupaliště) a také tento systém zahrnuje vyhodnocování časové náročnosti zakázek. Následující obrázek 4.3 zobrazuje docházkový terminál, který je určen k evidenci docházky za pomoci bezkontaktních čipových karet. Dále se tento terminál může používat pro stravovací systém.

*Obr. 4.3 Terminál docházkového systému*



Zdroj: webové stránky společnosti XY, a.s.

## 4.2 Poskytování benefitů ve vybrané společnosti XY, a.s.

Vybraná společnost XY, a.s. nabízí pro své zaměstnance řadu benefitů. Mezi její hlavní benefity se řadí poskytování příspěvku na stravování ve výši 80 %. Zaměstnavatel hradí 80 % z ceny daného jídla a zaměstnanec si hradí pouze 20 % z ceny daného jídla. V prostorách společnosti se nachází menší závodní jídelna, kde se stravuje 125 zaměstnanců, což je 79 % z celkového počtu zaměstnanců, a využívá tak tento benefit. Jídlo je dováženo externím dodavatelem a zaměstnankyně společnosti toto jídlo pouze vydává. Zaměstnanci mají možnost vybrat si ze 4 jídel každý den, přičemž 3 jídla jsou

teplá a 1 jídlo je vždy nějaký druh salátu. Závodní jídelna také zajišťuje pro zaměstnance pitný režim. V zimním období je v závodní jídelně podáván teplý čaj a v letních měsících je pitný režim zajišťován vodou se sirupem. Zaměstnanci k objednávání a vyzvedávání stravy ze závodní jídelny využívají systém CARDPAY, který je vlastním produktem společnosti. Společnost i díky své závodní jídelně tento systém testuje a výsledná data pak využívá k jeho vylepšení.

Dalším hlavním benefitem společnosti je poskytování nadstandartního volna. Zaměstnanci mohou za podmínek, které jsou uvedeny v pracovním řádu společnosti, čerpat až 5 dnů nadstandartního volna navíc. Pokud zaměstnanec vyčerpá veškerou svou dovolenou, jejíž délka je stanovena dle ZP, poté si může požádat o benefit v podobě nadstandartní dovolené. Pokud však veškerou svou dovolenou, která je stanovena dle ZP, nevyčerpá, tak na tento benefit nemá nárok. Nevyčerpaná dovolená není zaměstnanci proplacená, ale může si ji převést do dalšího roku za podmínky, že ji vyčerpá do konce měsíce března. Tento benefit je mezi zaměstnanci velmi oblíbený a převážná většina zaměstnanců jej také využívá. V pracovním řádu je uveden pouze tento benefit. Společnost by měla zvážit, zda by neměla do pracovního řádu uvést i další benefity, popřípadě vytvořit vnitřní směrnici společnosti, kde by byly všechny benefity uvedené.

Společnost se neustále snaží své zaměstnance podporovat v dalším profesním vzdělávání, a proto svým zaměstnancům formou benefitů zajišťuje a hradí různá odborná školení a kurzy. Tato odborná školení a kurzy probíhají i několikrát ročně. V prostorách společnosti probíhá každoročně školení řidičů. Toto školení je určeno pro zaměstnance, kteří používají firemní automobil. Dále společnost hradí odborné školení pro své zaměstnance z oblasti účetnictví. V oblasti účetnictví neustále probíhají různé změny a novinky, proto tato odborná školení probíhají několikrát do roka. Jedná se například o školení na změny v ZDP, školení o DPH, školení o účtování majetku. Mzdová účetní navštěvuje každoročně školení o změnách v ZP, dále pak školení o změnách v sociálním a zdravotním pojištění. Zaměstnanci mohou také v prostorách společnosti navštěvovat jazykové kurzy, které společnost plně hradí a zaměstnanci si nic nepřispívají. Jedná se o kurzy anglického jazyka, kde jsou zaměstnanci rozděleni podle úrovně svých jazykových dovedností. Jazykové kurzy mohou navštěvovat všichni zaměstnanci společnosti. Jelikož je společnost mezinárodní, tak je žádoucí, aby všichni zaměstnanci měli alespoň základní znalosti anglického jazyka. Společnost zajišťuje jazykové kurzy pro začátečníky, mírně pokročilé i pro pokročilé. Tím, že jazykové kurzy probíhají v prostorách společnosti, tak



je to pro zaměstnance obrovská výhoda, protože nemusejí nikam dojíždět a ušetří tak spoustu času. Společnost svým zaměstnancům zajišťuje kvalitní a schopné lektory. Výuka jazykových kurzů probíhá jednou týdně v určitou dobu. Jazykové kurzy jsou rozděleny podle úrovně znalosti anglického jazyka a každý jazykový kurz navštěvuje 5 zaměstnanců z různých oddělení. Díky těmto kurzům si zaměstnanci nejen zlepší své jazykové dovednosti, ale také se blíže poznají s ostatními zaměstnanci z jiných oddělení. Benefit ve formě jazykových kurzů je velmi oblíbený a využíváný.

Několikrát ročně jsou pořádány firemní akce. Nejoblíbenější firemní akcí je grilování pod lipami v areálu společnosti. Další oblíbenou firemní akcí, kterou společnost pořádá, je vánoční večírek. Tyto firemní akce slouží k tomu, aby se zaměstnanci lépe poznali a stmelili a také, aby se dozvěděli i něco víc o společnosti. Dále pak v průběhu roku jsou pořádány další akce, ale ty už si pořádají jednotlivá střediska samy. Tyto firemní akce jsou zaměřeny hlavně na stmelování a poznávání kolektivu v daném středisku. Každé středisko si pořádá i několik stmelovacích akcí v průběhu roku. Většinou se jedná o nějaký turistický výlet, který je zakončen posezením v restauraci. Jindy se jedná o akci, která je pořádána přímo v prostorách společnosti. Část zaměstnanců se řadí mezi nadšené cyklisty, a proto se od jara do podzimu účastní různých výletů na kolech. Tito nadšenci si nechali zhotovit na své vlastní náklady cyklistické oblečení s logem společnosti.

Dále společnost zajišťuje svým zaměstnancům pitný režim po celou pracovní dobu. Po celé společnosti jsou rozmístěny barely s pitnou vodou, které zaměstnanci mohou po celou svou pracovní dobu využívat. Dále jsou po společnosti rozmístěny kávovary, ve kterých si zaměstnanci mohou uvařit kávu. Společnost hradí veškeré výdaje spojené s nákupem pitné vody a kávy.

Obchodní zástupci, kteří jsou v přímém kontaktu se zákazníky, mají z důvodu reprezentace společnosti předepsaný dresscode a společnost jim poskytuje ve formě benefitu příspěvek na ošatné. Tento benefit je také pro zaměstnance, kteří pracují v montážních halách a také pro zaměstnance ve středisku Hotline. Zaměstnanci ze střediska Hotline dostávají trička s logem společnosti. Montážní technici dostávají komplet oblečení s logem společnosti. Jedná se o pracovní obuv, která odpovídá požadavkům bezpečnosti práce, montérky s logem společnosti, trička s logem společnosti a také mikiny s logem společnosti. Všichni zaměstnanci v montážních halách mají povinnost toto firemní oblečení nosit.

Společnost na svých webových stránkách uvádí jako jeden z dalších benefitů, že všechny prostory společnosti jsou plně klimatizovány. I přesto, že dle ZP má zaměstnavatel povinnost zajistit na pracovišti teplotu na přijatelné úrovni, tak to jako velký benefit považují hlavně zaměstnanci, kteří pracují v montážních halách a v období letních měsíců by tam bez klimatizace bylo nedýchatelno. I ostatní zaměstnanci to považují za velký benefit, jelikož i v období letních měsíců si díky klimatizaci mohou nastavit přijatelnou teplotu v kanceláři a naplno se tak věnovat práci, aniž by je obtěžovalo teplo.

Další benefit, který společnost nabízí je flexibilní pracovní doba. Flexibilní pracovní doba spočívá v tom, že zaměstnanci mohou přijít do práce dříve a pokud si odpracují stanovenou dobu, poté mohou z práce i dříve odejít. Nebo mohou přijít do práce později, ale pak musí být v práci déle. Ve společnosti platí, že všichni zaměstnanci jsou povinni být v době od 9 do 14:30 hodin v práci. Další benefit, který společnost na svých webových stránkách uvádí, je místo výkonu práce ve Zlíně.

Společnost disponuje velkým počtem firemních automobilů, které zaměstnanci využívají pro služební cesty. Pokud zaměstnanci chtějí firemní automobily využívat i ke soukromým účelům, mohou si je od společnosti za určitý finanční obnos pronajmout.

Společnost poskytuje svým zaměstnancům zvýhodněné telekomunikační služby od společnosti T-Mobile Czech Republic, a.s. Tyto zvýhodněné telekomunikační služby spočívají v tom, že zaměstnanci, kteří těchto služeb využívají, mají mezi sebou volání a SMS zdarma. Společnost tyto zvýhodněné telekomunikační služby poskytuje nejen svým zaměstnancům, ale i jejich rodinným příslušníkům.

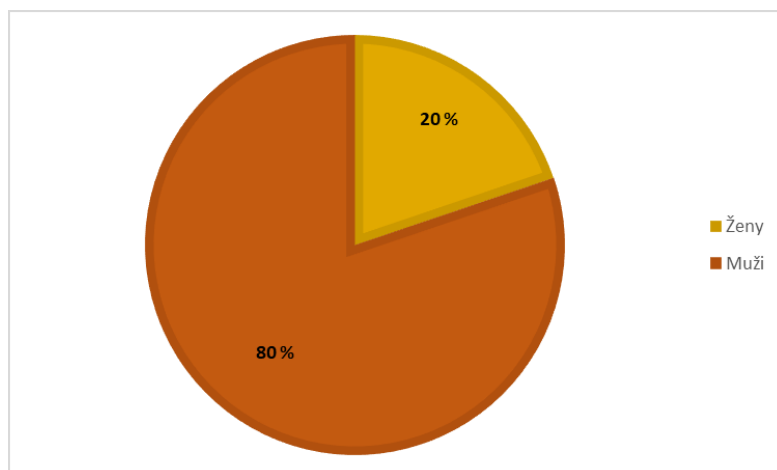
#### 4.3 Dotazníkové šetření

Pro tuto bakalářskou práci byl vypracován dotazník (viz příloha 1) za účelem zpracování praktické části bakalářské práce, který se orientoval na poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Dotazník v původní verzi obsahoval 15 otázek, ale po konzultaci s finanční ředitelkou společnosti a také s hlavní účetní společnosti byl dotazník zredukován na 10 otázek. Společnost byla velmi vstřícná a umožnila, aby dotazníkové šetření ve společnosti proběhlo. Dotazník zahrnoval 10 otázek. 8 otázek bylo uzavřených a 2 otázky byly otevřené. Obsahoval jak otázky zaměřené na demografické údaje, tak otázky, které se týkají motivace, využívání, čerpání a spokojenosti s danými benefity. Otázka č. 8 se týkala firemních akcí, kdy se respondenti

mohli i vyjádřit, zda by uvítali i nějaké firemní akce navíc a měli uvést, jaké akce by to měly být. V otázce č. 10 se respondenti mohli vyjádřit, jaký benefit navíc by ve společnosti rádi uvítali. Vyplněné dotazníky byly vyhodnoceny, zkontrolovány a graficky zpracovány.

Do společnosti XY, a.s. ve Zlíně bylo posláno celkem 120 dotazníků v papírové podobě. Z celkových 120 dotazníků se vrátilo 106 vyplněných, což znamená, že na daný dotazník odpovědělo téměř 88 % z celkového počtu dotazovaných. Ze 106 zaměstnanců odpovědělo 21 žen, což je asi 20 % z celkového počtu, kteří odpověděli, a 85 mužů, což je 80 % z těch, kteří na dotazník odpověděli, což vyplývá z následujícího grafu 4.1. Společnost zaměstnává převážně muže.

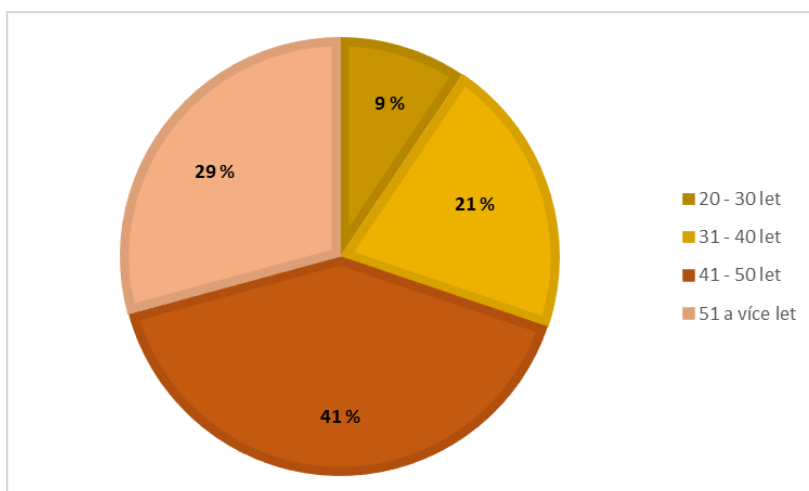
*Graf 4.1 Zastoupení žen a mužů v dotazníkovém šetření*



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V otázce č. 2, která se týkala věku zaměstnanců, měli zaměstnanci možnost si vybrat ze čtyř možností. Nejmenší skupinu tvoří věková kategorie zaměstnanců v rozmezí 20–30 let, což je 9 % z celkového počtu, kteří na daný dotazník odpověděli. Do této věkové kategorie se řadí 10 mužů. Do věkové kategorie zaměstnanců v rozmezí 31–40 let spadá 20 mužů a 2 ženy, což je 21 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli. Početnější skupinu tvoří věková kategorie 51 a více let, kde se řadí 23 mužů a 8 žen a z celkového počtu, kteří na daný dotazník odpověděli tak tvoří 29 %. Největší a nejpočetnější věkovou kategorii zaměstnanců zaujímá rozmezí 41–50 let, kde se řadí 32 mužů a 11 žen. Tato nejpočetnější kategorie pak tvoří 41 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli, jak vyplývá z následujícího grafu 4.2. Z těchto informací vyplývá, že strukturu zaměstnanců dané společnosti tvoří starší kolektiv, což může být bráno i jako výhoda z hlediska oblasti letitých zkušeností zaměstnanců.

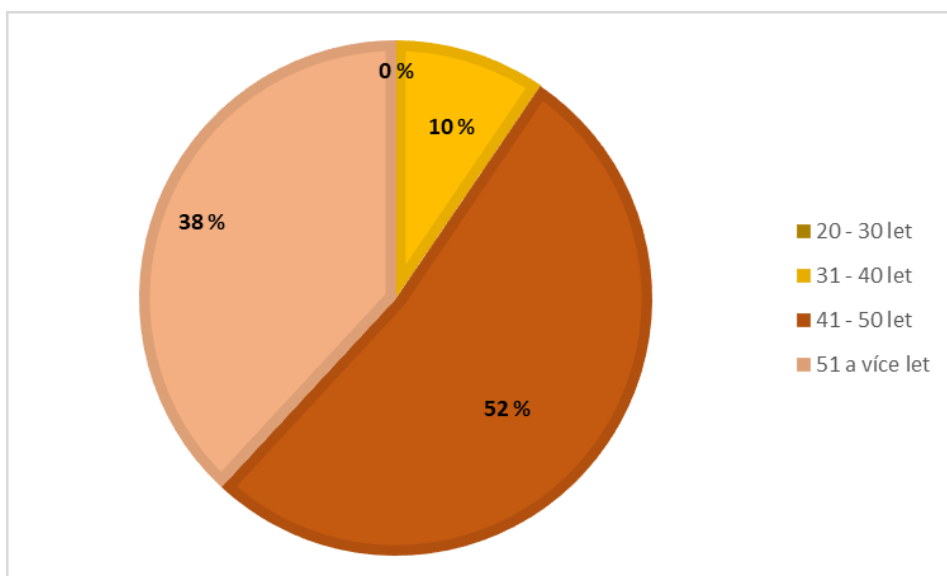
Graf 4.2 Věkové struktura zaměstnanců



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu 4.3 můžeme vyčíst, že nejpočetnější věkovou kategorií u žen tvoří rozmezí 41–50 let. Do této kategorie spadá 11 žen, což je 52 % z celkového počtu odpovědí žen. 8 žen se řadí do věkové kategorie 51 a více let a tvoří tak 38 % z celkového počtu dotazníků, na které odpovídaly ženy. 2 ženy spadají do kategorie v rozmezí 31–40 let a tvoří tak 10 % z celkového počtu dotazníků, na které odpovídaly ženy. Do věkové kategorie v rozmezí 20–30 let se neřadí žádná žena.

Graf 4.3 Věková struktura u žen

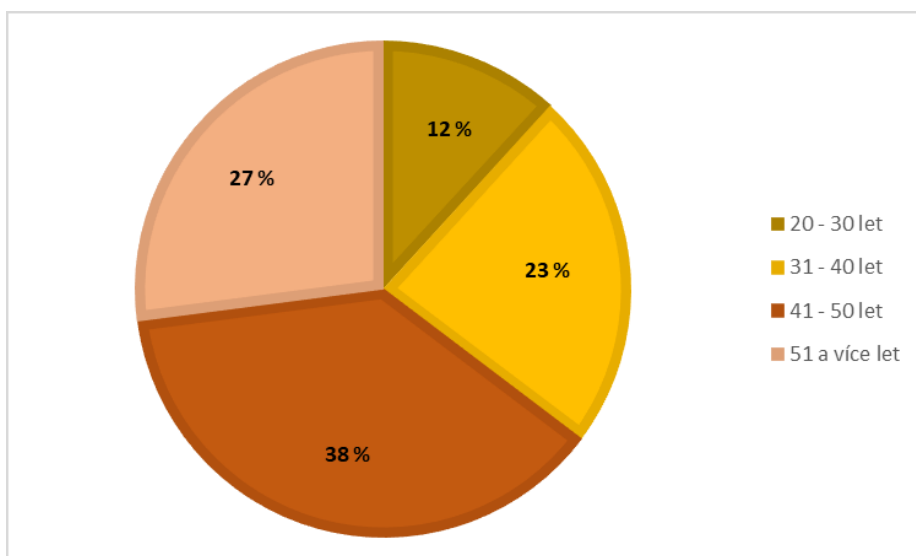


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu 4.4 vyplývá, že nejpočetnější věkovou kategorií u mužů v rozmezí 41–50 let tvoří 32 mužů, což je 38 % z celkového počtu odpovědí mužů. Věkovou kategorií 51 a více let tvoří 23 mužů, což je 27 % z celkového počtu odpovědí mužů. 20 mužů se řadí do věkové kategorie v rozmezí 31–40 let a tvoří tak 23 % z celkového počtu odpovědí

mužů. Nejmenší zastoupení má věková kategorie v rozmezí 20–30 let. Do této věkové kategorie se řadí pouze 10 mužů a tvoří tak 12 % z celkového počtu odpovědí mužů.

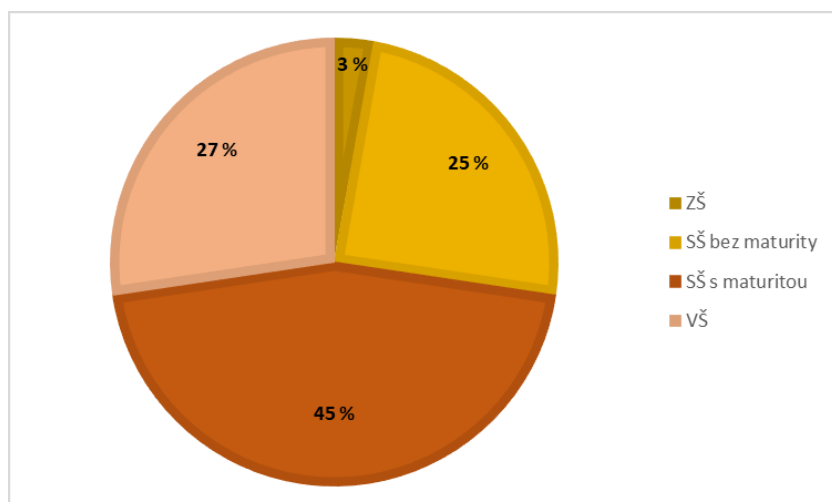
Graf 4.4 Věková struktura u mužů



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka č. 3 se týkala nejvyššího dosažené vzdělání zaměstnanců. Respondenti měli opět na výběr ze čtyř možností. Jak vyplývá z grafu 4.5, tak nejpočetnější skupinu tvoří zaměstnanci, kteří mají vystudovanou střední školu s maturitou. Tuto skupinu tvoří 48 zaměstnanců, což je 45 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli. 27 % tvoří skupina zaměstnanců, kteří mají vysokoškolské vzdělání. Mezi těchto 27 % se řadí 29 zaměstnanců. Střední školu bez maturity (zakončenou výučním listem) absolvovalo 26 zaměstnanců, což je 25 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli. Nejmenší skupinu tvoří zaměstnanci, kteří mají vystudovanou základní školu. Do této skupiny se řadí pouze 3 zaměstnanci a tvoří tak 3 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli.

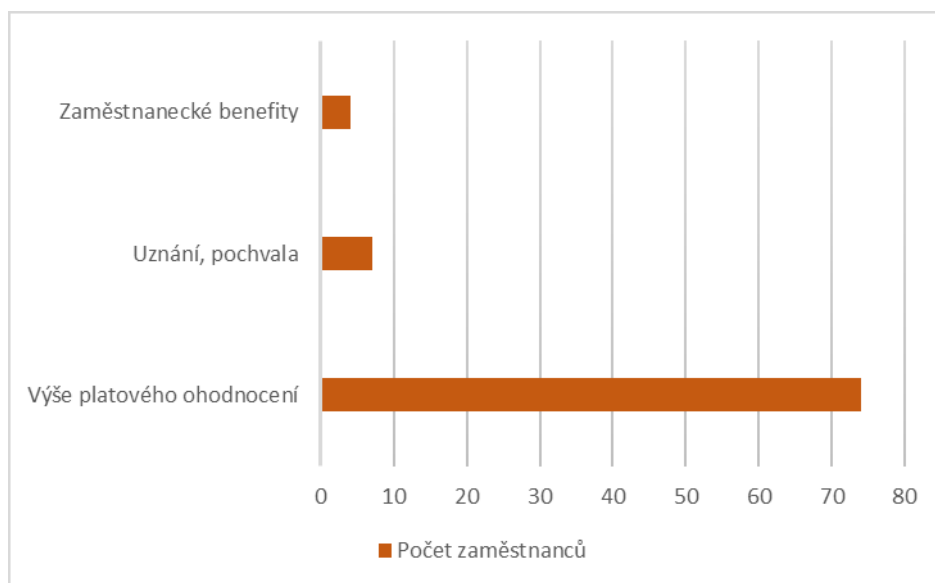
Graf 4.5 Vzdělání zaměstnanců



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka č. 4 byla zaměřena na motivaci zaměstnanců při práci. Zaměstnanci si mohli vybrat, zda je při práci nejvíce motivuje uznání a pochvala, výše platového ohodnocení nebo zaměstnanecké benefity. 85 zaměstnanců u otázky č. 4 vybralo pouze jednu odpověď. Jak můžeme vyčíst z grafu 4.6, tak 74 zaměstnanců nejvíce při práci motivuje výše platového ohodnocení. 7 zaměstnanců uvedlo, že je při práci nejvíce motivuje uznání a pochvala. Nejméně zaměstnance při práci motivují zaměstnanecké benefity. Pouze 4 zaměstnanci uvedli, že je při práci motivují právě zaměstnanecké benefity.

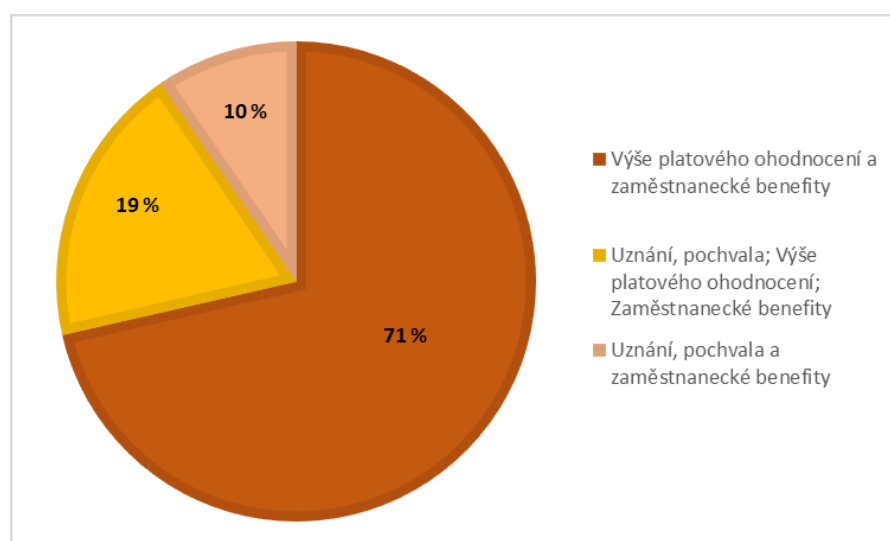
Graf 4.6 Pracovní motivace (jedna odpověď)



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

21 zaměstnanců u otázky č. 4 vybralo 2 více odpovědí. Jak můžeme vyčíst z grafu 4.7, tak 15 zaměstnanců při práci nejvíce motivuje výše platového ohodnocení a také zároveň je při práci motivují zaměstnanecké benefity. Těchto 15 zaměstnanců tvoří 71 % těch zaměstnanců, kteří uvedli 2 a více odpovědí. 4 zaměstnanci uvedli, že je při práci motivuje jak uznání a pochvala, ale také je motivují zaměstnanecké benefity a výše platového ohodnocení. Tito 4 zaměstnanci tak tvoří 19 % těch zaměstnanců, kteří uvedli 2 a více odpovědí. 2 zaměstnanci uvedli, že je nejvíce motivují zaměstnanecké benefity, ale také je při práci motivuje uznání a pochvala. Tito 2 zaměstnanci tak tvoří 10 % těch zaměstnanců, kteří uvedli 2 a více odpovědí.

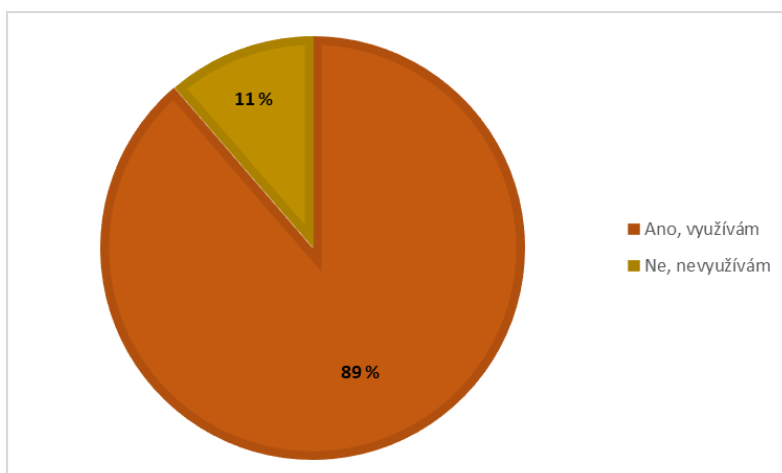
Graf 4.7 Pracovní motivace (více odpovědí)



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Další otázka měla za úkol zjistit, zda zaměstnanci využívají čerpání nadstandardní dovolené, kdy se jedná o čerpání až 5 dnů navíc. Jak vyplývá z grafu 4.8, tak 89 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli, což je 94 zaměstnanců, využívá a nadstandardní dovolenou čerpá. 12 zaměstnanců, což je 11 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli, tohoto benefitu nevyužívá a nadstandardní dovolenou nečerpá. Na základě osobního dotazování personálního oddělení bylo zjištěno, že důvodem, proč někteří zaměstnanci tento benefit nevyužívají je, že nemají vyčerpanou dovolenou, která je stanovena dle ZP.

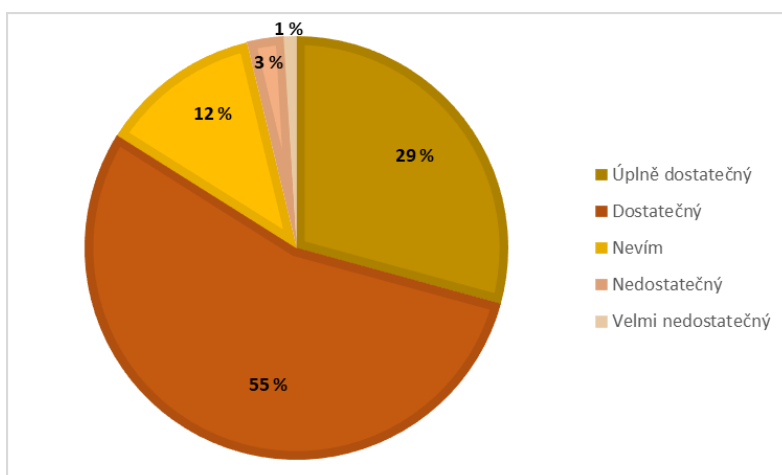
Graf 4.8 Čerpání nadstandardní dovolené



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka č. 6 se týkala spokojenosti s 80 % příspěvkem od zaměstnavatele na stravování. Z grafu 4.9 vyplývá, že 31 zaměstnanců uvedlo, že příspěvek na stravování ve výši 80 % od zaměstnavatele je úplně dostatečný, těchto 31 zaměstnanců tvoří 29 % z celkového počtu odpovědí. 58 zaměstnanců, což je 55 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli, si myslí, že je příspěvek na stravování ve výši 80 % dostatečný. 12 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli, což je 13 zaměstnanců, neví, zda je příspěvek na stravování ve výši 80 % dostatečný nebo nedostatečný. Pro 3 % z celkového počtu těch, kteří na daný dotazník odpověděli, což jsou 3 zaměstnanci, je příspěvek na stravování ve výši 80 % nedostatečný a pro 1 jednoho zaměstnance, který tvoří 1 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli, je příspěvek na stravování ve výši 80 % velmi nedostatečný.

Graf 4.9 Spokojenost s příspěvkem na stravování

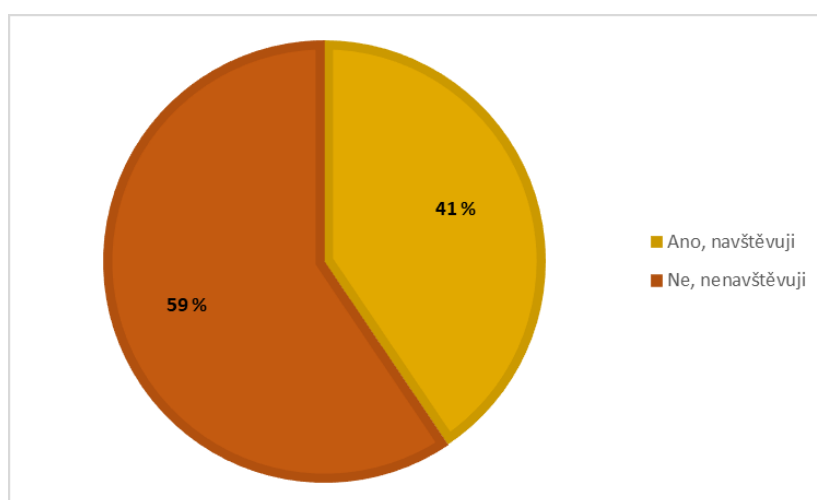


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování



Další otázka byla zaměřená na využívání benefitu navštěvování jazykového kurzu, který společnost nabízí. Z grafu 4.10 můžeme vyčíst, že 59 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli, což je 63 zaměstnanců, tento benefit nevyužívá a jazykový kurz nenavštěvuje. Zbýlých 41 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli, což odpovídá 43 zaměstnancům, tento benefit využívá a jazykový kurz, který společnost nabízí, navštěvuje. Na základě osobního dotazování bylo zjištěno, že zaměstnanci jazykový kurz nenavštěvují, protože jejich znalost anglického jazyka je na dobré úrovni. Dalším důvodem, proč zaměstnanci nenavštěvují jazykový kurz je, že nemají zájem o naučení se cizího jazyku nebo nemají zájem se dále zdokonalovat v cizím jazyce.

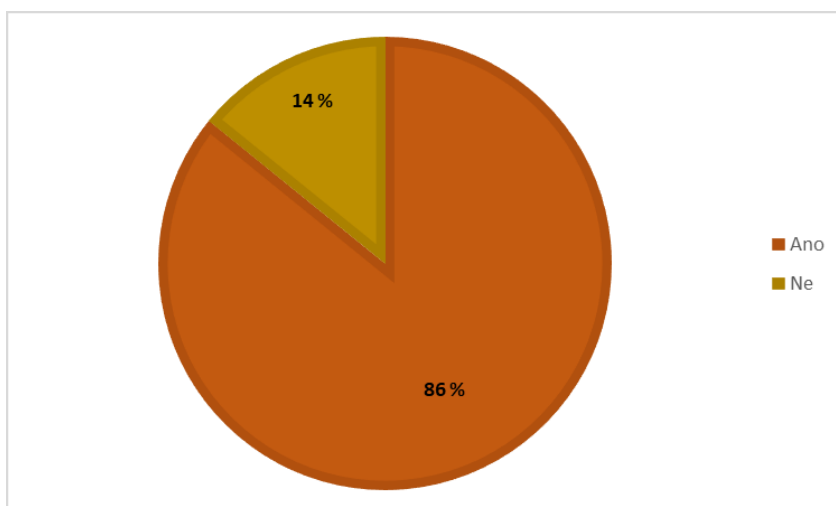
*Graf 4.10 Využívání jazykových kurzů*



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V otevřené otázce č. 8 se měli zaměstnanci vyjádřit, zda navštěvují firemní akce, které společnost pořádá či nikoliv. Dále měli možnost uvést, pokud firemní akce navštěvují, jaké firemní akce navíc by uvítali nebo jim počet firemních akcí vyhovuje. Z grafu 4.11 můžeme vyčíst, že 86 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli, což je 91 zaměstnanců, firemní akce navštěvuje. 15 zaměstnanců, což je 14 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli, firemní akce nenavštěvuje.

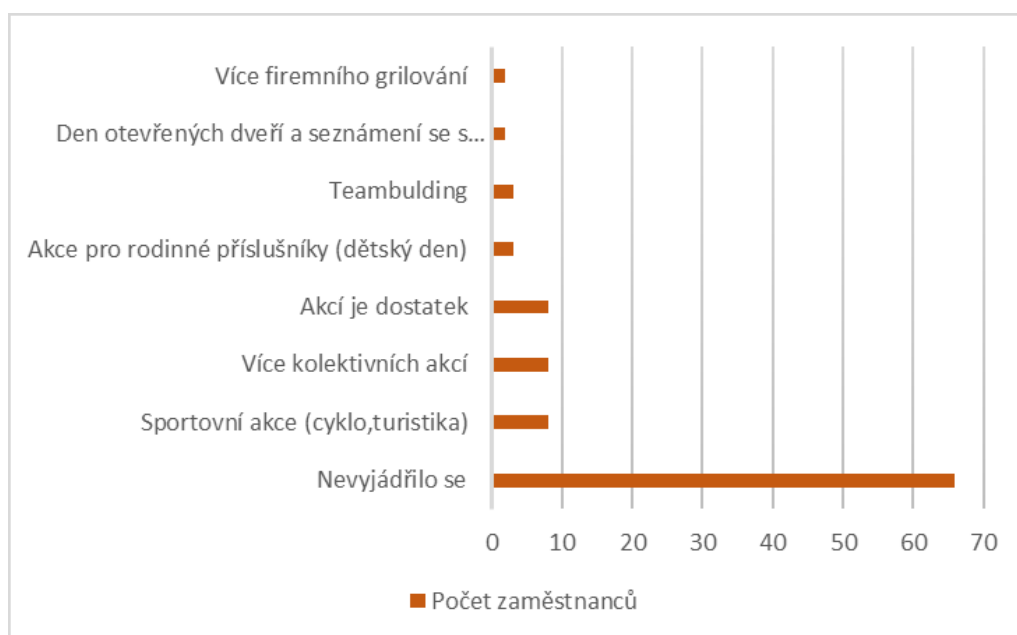
Graf 4.11 Návštěva firemních akcí



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z grafu 4.12 můžeme vyčíst, že 66 zaměstnanců se nevyjádřilo, zda by uvítalo nějakou firemní akci navíc. Z osobního dotazování bylo zjištěno, že zaměstnanci, kteří se nevyjádřili, jsou spokojeni s počtem firemních akcí, které společnost v průběhu roku pořádá a neuvítali by tak žádnou akci navíc. 8 zaměstnanců by uvítalo, kdyby společnost uspořádala sportovní akce (turistického či cyklistického charakteru). Více akcí s kolektivem by uvítalo 8 zaměstnanců a zároveň 8 zaměstnanců si myslí, že firemních akcí, které společnost pořádá je dostatek. Pořádání firemních akcí i pro rodinné příslušníky, mezi které se řadí i dětské dny, by uvítali 3 zaměstnanci. Pro zařazení teambuldingu mezi firemní akci by byli 3 zaměstnanci. 2 zaměstnanci by uvítali, kdyby společnost uspořádala Den otevřených dveří a mohli se tak lépe se společností seznámit. A 2 zaměstnanci by uvítali více grilovacích akcí, které společnost pořádá.

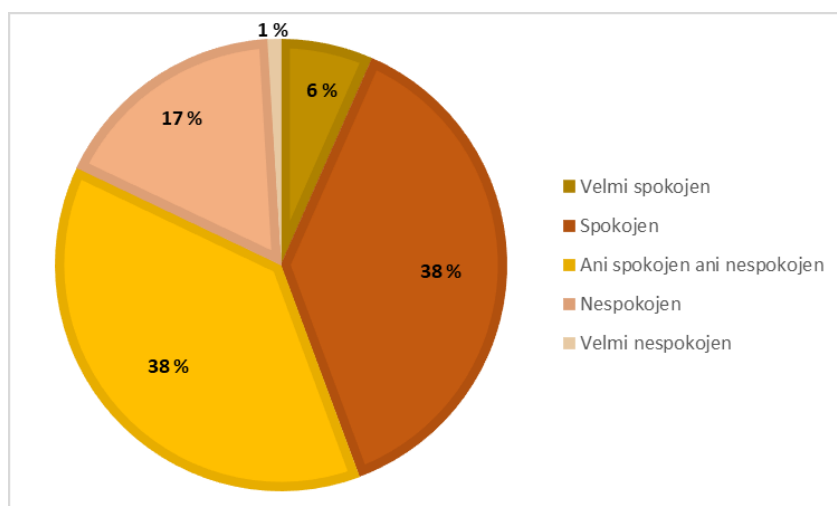
Graf 4.12 Firemní akce, které by zaměstnanci uvítali navíc



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka č. 9 byla zaměřena na spokojenost zaměstnanců s benefity, které společnost svým zaměstnancům nabízí. Z grafu 4.13 vyplývá, že velmi spokojených s benefity je 7 zaměstnanců, kteří tvoří 6 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli. 40 zaměstnanců je s benefity, které společnost poskytuje, spokojeno a tvoří tak 38 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli. Ani spokojených ani nespokojených zaměstnanců je také 40 a rovněž tvoří 38 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli. 18 zaměstnanců je s benefity, které společnost poskytuje, nespokojeno a tvoří 17 % z celkového počtu těch, kteří odpověděli. Poslední 1 % z celkové počtu těch, kteří odpověděli tvoří 1 zaměstnanec, který je s poskytovanými benefity velmi nespokojený.

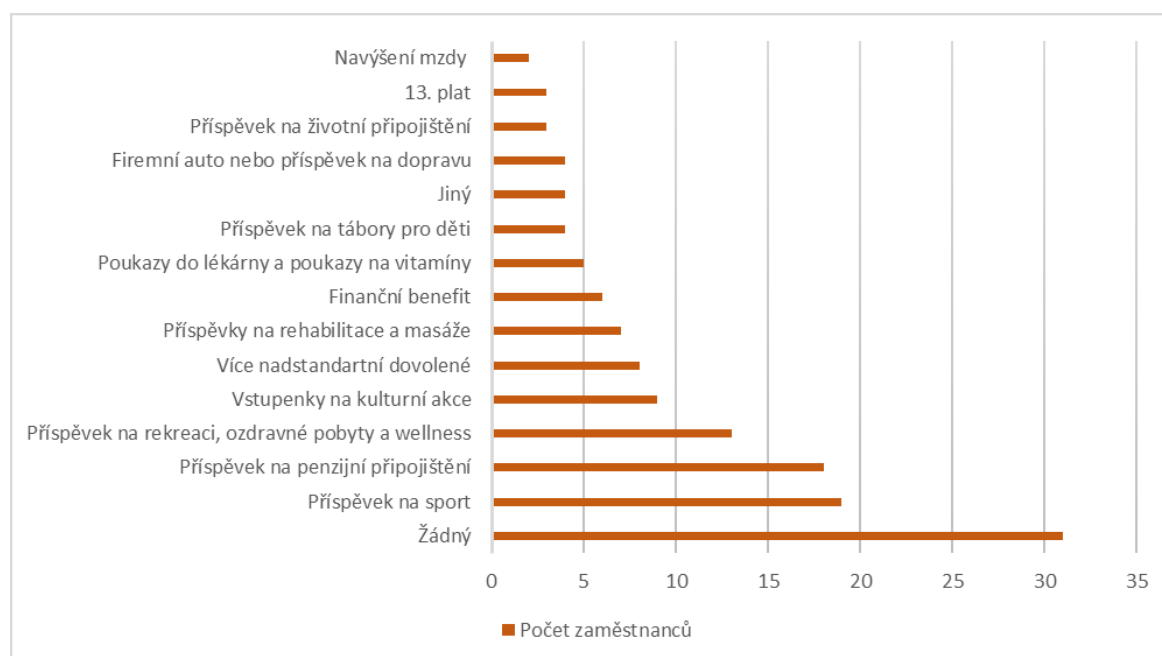
Graf 4.13 Spokojenost zaměstnanců s benefity



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V otevřené otázce č. 10, která byla zároveň i poslední otázkou v dotazníkovém šetření, měli respondenti možnost se vyjádřit, jaký benefit navíc by uvítali. Zaměstnanci mohli uvést i více než jeden benefit navíc, který by uvítali. Z grafu 4.14 vyplývá, že 31 respondentů neuvedlo žádný benefit navíc, který by uvítali. 19 respondentů by uvítalo, kdyby jim společnost poskytla příspěvky na sport, ať už formou Multisportkarty nebo různých poukázek či plavenek. Příspěvek na penzijní připojištění by jako benefit navíc ve vybrané společnosti uvítalo 18 zaměstnanců. 13 zaměstnanců by ocenilo, kdyby jim společnost poskytla příspěvky na rekreaci, různé ozdravné a wellness pobyty. 9 zaměstnanců by ocenilo benefit navíc v podobě vstupenek na různé kulturní akce (např. do kina, divadla nebo třeba na různé koncerty). Ještě pro více nadstandartní dovolené v podobě benefitu by bylo 8 zaměstnanců. 7 zaměstnanců by jako benefit navíc uvítalo v podobě příspěvku na různé rehabilitace a masáže. Finanční benefit by ocenilo 6 zaměstnanců. 5 zaměstnanců uvedlo, že by ocenili, kdyby jim společnost poskytovala poukazy do lékárny a na různé vitamíny. Benefit ve formě firemního automobilu nebo příspěvku na dopravu do zaměstnání by uvítali 4 zaměstnanci. Další 4 zaměstnanci by ocenili, kdyby jim společnost poskytovala příspěvky na tábory pro děti. 13. plat by ocenili 3 zaměstnanci a benefit ve formě navýšení mzdy by uvítali 2 zaměstnanci.

Graf 4.14 Benefit, které by zaměstnanci uvítali navíc



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

#### 4.4 Shrnutí dotazníkového šetření

Díky anonymnímu dotazníkovému šetření ve vybrané společnosti XY, a.s. byl proveden průzkum mezi 106 zaměstnanci a bylo zjištěno, že společnost zaměstnává více mužů než žen. Nejvíce zaměstnanců má společnost ve věkovém rozpětí 41–50 let. Společnost zaměstnává převážně zaměstnance, kteří mají vystudovanou střední školu s maturitou. S benefity, které společnost nabízí, je stejné procento zaměstnanců spokojeno, ale stejné procento zaměstnanců není ani spokojeno ani nespokojeno, což pro společnost příliš pozitivně nepůsobí. Zaměstnance při práci nejvíce motivuje výše platového ohodnocení. Zaměstnanci nejvíce využívají benefity v podobě 80 % příspěvku na stravování, čerpání nadstandartního volna, navštěvují firemní akce, které společnost pořádá a také navštěvují jazykové kurzy, které jsou ve společnosti nabízeny. Příspěvek na sport a příspěvek na penzijní připojištění by ve formě benefitu navíc uvítalo nejvíce zaměstnanců.

#### 4.5 Doporučení

Vybraná společnost XY, a.s. byla porovnána v ohledu na poskytování zaměstnaneckých benefitů s jinými dvěma společnostmi, které působí ve Zlínském kraji. Pro porovnání benefitů v jiných společnostech byly použity webové stránky těchto společností. Na základě tohoto porovnání bylo zjištěno, že jedna společnost nabízí pro své zaměstnance až 25 benefitů a druhá společnost nabízí pro své zaměstnance až 20 benefitů. Společnost XY, a.s. v porovnání s těmito společnostmi nabízí užší škálu zaměstnaneckých benefitů. Mezi nejoblíbenější a nejvyužívanější benefity se řadí příspěvek ve výši 80 % na stravování pro zaměstnance a také čerpání nadstandartního volna. I když společnost nenabízí tolik benefitů jako ostatní společnosti, přesto jsou s nimi zaměstnanci spokojeni. Většina zaměstnanců, i když jsou s benefity spokojeni, by uvítalo i benefity nové. V této části bakalářské práce jsou navrženy nové benefity, které by zaměstnanci uvítali a byl o ně mezi zaměstnanci největší zájem. Společnosti je doporučeno, aby si vytvořila vnitřní směrnici společnosti a aby do této směrnice zapsala všechny benefity, které svým zaměstnancům poskytuje a také za jakých podmínek je bude svým zaměstnancům poskytovat.

Z provedeného dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnanci by měli největší zájem z pohledu nových benefitů v podobě příspěvku na sport, příspěvku na penzijní připojištění a také by uvítali příspěvek na rekreaci, ozdravné pobyty a wellness.

## **Příspěvky na sport**

Jak vyplývá z provedeného dotazníkového šetření, tak pro zavedení benefitu ve formě příspěvku na sport by bylo 19 zaměstnanců. Zaměstnanci by uvítali jak příspěvek na sport ve formě různých karet či poukázek, ale také by uvítali vstupenky na různé sportovní akce. Mnoho zaměstnanců od jara do podzimu dojíždí do práce na kole a na základě osobního dotazování bylo zjištěno, že by tito zaměstnanci uvítali benefit ve formě příspěvku na sport.

Společnosti je navrhováno, aby zavedla nový benefit, a to ve formě příspěvku na sport. Tento benefit by zaměstnanci mohli čerpat jak ve formě poukázek na sport, do posilovny či na sportovní oblečení, ale také ve formě vstupenek na různé sportovní akce. Pokud by se společnost pro tento benefit rozhodla a poskytovala jej svým zaměstnancům jako nepeněžní plnění z FKSP, pak by tento benefit byl od daně z příjmů osvobozen. Pokud by však tento benefit svým zaměstnancům poskytovala jako peněžní plnění, pak by tento benefit na straně zaměstnance nebyl od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozen. Na straně zaměstnance se tak bude jednat o zdanitelný příjem, který bude zahrnut do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění.

## **Příspěvek na penzijní připojištění**

Z dotazníkové šetření vyplývá, že pro nový benefit ve formě příspěvku na penzijní připojištění by bylo 18 zaměstnanců.

Společnosti je doporučeno, aby příspěvek na penzijní připojištění zavedla mezi své benefity. Výšku příspěvku by si zaměstnavatel určil sám. Je doporučeno přispívat zaměstnanci na penzijní připojištění ve výši alespoň 500 Kč. Velkou výhodou pro zaměstnavatele je, že tyto příspěvky jsou daňově uznatelným nákladem, a to bez limitu. Příspěvek do výše 50 000 Kč za rok, jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance, nepodléhá platbě zdravotního ani sociálního pojištění.

V následujícím příkladu 4.1 bude znázorněn výpočet daňové úspory z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele v případě příspěvku na penzijní připojištění.

### **Příklad 4.1**

Zaměstnavatel se rozhodne, že bude svým zaměstnancům přispívat na penzijní připojištění. Ve společnosti je 158 zaměstnanců, jejich průměrná mzda činí 25 000 Kč a zaměstnavatel jim bude přispívat měsíčně na penzijní připojištění ve výši 500 Kč.

V tabulce 4.1 můžeme vidět výhody z pohledu zaměstnance. Porovnááme 2 případy. V prvním případě se jedná o přímé navýšení mzdy. Zaměstnavatel dá svému zaměstnanci příspěvek ve výši 500 Kč přímo do mzdy. Na první pohled se to může zdát jako výhodné, ale po odečtení sociálního a zdravotního pojištění ze superhrubé mzdy zjistíme, že daň je 36 660 Kč za rok a roční čistý příjem je 235 680 Kč. Ve druhém případě se zaměstnavatel rozhodl, že bude svým zaměstnancům měsíčně přispívat na penzijní připojištění ve výši 500 Kč. Po odečtení sociálního a zdravotního pojištění ze superhrubé mzdy zjistíme, že daň je 35 460 Kč za rok a roční čistý příjem je 237 540 Kč. Když tyto dva případy porovnáme, tak pro zaměstnance je výhodnější, aby mu zaměstnavatel přispíval na penzijní připojištění. Jednak bude platit ročně nižší daň, a hlavně jeho čistý příjem za rok bude vyšší.

Tab. 4.1 Výhody příspěvku na penzijní připojištění z pohledu zaměstnance v Kč

Zaměstnanec			
Přímým navýšením mzdy		Zvýšení mzdy formou příspěvku na penzijní připojištění	
Hrubá mzda (měsíční)	25 500	Hrubá mzda (měsíční)	25 000
		Měsíční příspěvek od zaměstnavatele	500
Hrubá mzda (roční)	306 000	Hrubá mzda (roční)	300 000
Superhrubá mzda (roční)	410 040	Superhrubá mzda (roční)	402 000
Sociální pojištění	19 890	Sociální pojištění	19 500
Zdravotní pojištění	13 770	Zdravotní pojištění	13 500
Daň	36 660	Daň	35 460
Čistý příjem	235 680	Čistý příjem	237 540

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce 4.2 můžeme vidět výhody ze strany zaměstnavatele. V prvním případě zaměstnavatel navýší svým zaměstnancům přímo mzdu o 500 Kč. Celkové roční náklady zaměstnavatele v tomto případě činí 410 040 Kč. Ve druhém případě se zaměstnavatel

rozhodl, že bude svým zaměstnancům přispívat na penzijní připojištění měsíčně ve výši 500 Kč. Celkové roční náklady zaměstnavatele v tomto případě činí 408 000 Kč. Pro zaměstnavatele je výhodnější, když bude svým zaměstnancům přispívat měsíčně na penzijní připojištění ve výši 500 Kč.

Tab. 4.2 Výhody příspěvku na penzijní připojištění z pohledu zaměstnavatele v Kč

Zaměstnavatel			
Přímým navýšením mzdy		Zvýšení mzdy formou příspěvku na penzijní připojištění	
Hrubá mzda (měsíční)	25 500	Hrubá mzda (měsíční)	25 000
		Měsíční příspěvek od zaměstnavatele	500
Hrubá mzda (roční)	306 000	Hrubá mzda (roční)	300 000
Superhrubá mzda (roční)	410 040	Superhrubá mzda (roční)	402 000
Sociální pojištění	76 500	Sociální pojištění	75 000
Zdravotní pojištění	27 540	Zdravotní pojištění	27 000
Náklady celkem	410 040	Náklady celkem	408 000

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 4.3 můžeme vyčíst daňovou úsporu z příspěvku zaměstnavatele na odvodech zdravotního a sociálního pojištění. V případě zaměstnance můžeme vidět daňovou úsporu i na dani z příjmů.

Tab. 4.3 Daňová úspora v Kč

Daňová úspora	
Roční daňová úspora u zaměstnance	1 860
Roční daňová úspora u zaměstnavatele na jednoho zaměstnance	2 040
Roční daňová úspora u zaměstnavatele na 158 zaměstnanců	322 320

Zdroj: vlastní zpracování



### **Příspěvek na rekreaci, ozdravné pobyty a wellness**

Příspěvek na rekreaci, ozdravné pobyty a wellness by jako nový benefit uvítalo 13 zaměstnanců. Zaměstnanci by uvítali, kdyby jim společnost tento benefit poskytovala ve formě různých příspěvků či poukázek ať už na rekreaci, ozdravné pobyty nebo na wellness pobyty.

Je doporučeno, aby společnost tento benefit ve formě příspěvku na rekreaci, ozdravné pobyty a wellness pro své zaměstnance zavedla. Tím, že by zaměstnanci čerpali poukázky či příspěvky na rekreaci, ozdravné pobyty nebo na wellness, pak by byli odpočinutí, plní elánu a také pozitivně naladěni. Tento benefit by měl pozitivní vliv na jejich práci, ale také na společnost. Pokud je zaměstnanci poskytnuta rekreace ať už ve formě tuzemského či zahraničního zájezdu, potom je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění osvobozena od daně částka 20 000 Kč za zdaňovací období. Pokud však zaměstnavatel poskytne svému zaměstnanci peněžní plnění ve formě příspěvku na rekreaci či ozdravný pobyt, pak toto plnění není na straně zaměstnance od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeno. V tomto případě se bude jednat o zdanitelný příjem, který se zahrne do vyměřovacího základu pro výpočet odvodů na zdravotní a sociální pojištění.

V původní verzi dotazníkového šetření se vyskytovala i otázka na Cafeteria systém, ale po konzultaci s hlavní účetní a finanční ředitelkou společnosti bylo doporučeno autorce bakalářské práce tuto otázku neuvádět. Pokud by však společnost v budoucnu plánovala, že zavede další druhy benefitů, pak by se společnost měla zaměřit právě na flexibilní způsob poskytování benefitů neboli na Cafeteria systém. Z Cafeteria systému by si každý zaměstnanec mohl čerpat benefity dle svých vlastních preferencí, přání a potřeb. Nejdůležitější by bylo, aby společnost tento systém správně nastavila a aby byl pro zaměstnance co nejvíce srozumitelný. Díky Cafeteria systému by mohla společnost efektivně a jednoduše realizovat strategii nepeněžního odměňování zaměstnanců. Dále by společnost mohla poskytovat velmi oblíbené poukázky, např. od firmy Sodexo. S ohledem na to, že společnost zaměstnává převážnou část zaměstnanců ve věku 41 a více let, se autorka bakalářské práce domnívá, že by právě tito zaměstnanci uvítali poukázky ve formě Vital Pass, které jsou zaměřené na zdraví zaměstnanců a mohou se uplatnit v lékárnách, u optiků nebo v zdravotnických centrech. Jak vyplývá i z dotazníkového šetření, tak část zaměstnanců by uvítalo právě poukázky do lékáren nebo také poukázky na vitamíny. Na základě osobního dotazování se autorka bakalářské práce domnívá, že by zaměstnanci ocenili i poukázky ve formě Flexi Pass, které jsou zaměřené

jednak na volnočasové aktivity zaměstnanců, ale také na nákup zdravotních potřeb, brýlí a vitamínů. Tyto poukázky jsou osvobozeny od daně z příjmů a také od odvodů na sociální a zdravotní pojištění, což je pro společnost velkou výhodou.

## 5 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo objasnit význam poskytování zaměstnaneckých benefitů, jejich účetní a daňové hledisko a zanalyzovat poskytování zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti XY, a.s. a navrhnout další možné efektivní využití benefitů.

Ve druhé kapitole bakalářské práce byly nejdříve vysvětleny a charakterizovány pojmy zaměstnavatele, zaměstnance a také byla vysvětlena a popsána problematika týkající se mzdy. Dále byly charakterizovány zaměstnanecké benefity, jejich význam a členění z různých hledisek. Bylo nahlédnuto do problematiky členění zaměstnaneckých benefitů z hlediska daňové a odvodové výhodnosti jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. V závěru druhé kapitoly byly charakterizovány způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů, zejména Cafeteria systém, který je mezi zaměstnanci stále více oblíbený. Druhá kapitola byla obohacena o poskytování netradičních benefitů, které poskytují nejen zahraniční společnosti, ale už se tento trend v poskytování benefitů dostal i do českých společností.

Ve třetí kapitole bakalářské práce jsou benefity charakterizovány z účetního a daňového hlediska. Jsou analyzovány možnosti financování benefitů, dále jsou charakterizovány společnosti, které mají povinnost vytvářet FKSP. Velká pozornost je věnována poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákona o daních z příjmů a také z pohledu zákoníku práce. Mnoho benefitů je od daně osvobozena jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele a je proto mimořádně výhodná. V závěru třetí kapitoly byly některé benefity zachyceny z účetního hlediska včetně zaúčtování u podnikatelských subjektů.

V praktické části bakalářské práce je nejprve představena a charakterizována vybraná společnost XY, a.s., poté následuje souhrn zaměstnaneckých benefitů, které společnost nabízí a poskytuje svým zaměstnancům. Ve společnosti bylo provedeno dotazníkové šetření zaměřené na analýzu zaměstnaneckých benefitů. Z dotazníkového šetření vyplývá, že stejné procento respondentů je s benefity spokojeno, ale zároveň stejné procento respondentů není s benefity ani spokojeno ani nespokojeno. Mezi nejvíce využívané benefity se řadí příspěvek na stravování ve výši 80 % a čerpání nadstandardního volna. V případě, že by společnost zaváděla nové benefity, tak by zaměstnanci nejvíce

ocenili příspěvek na sport, příspěvek na penzijní připojištění a také příspěvek na rekreaci, ozdravné pobyty a wellness.

Pro společnost není vůbec jednoduché nastavit správné druhy zaměstnaneckých benefitů. Je podstatné, aby se společnost touto problematikou výrazně zabývala a hledala co možná nejlepší způsoby, aby byla lepší než konkurence. V dnešní době pro udržení zaměstnanců a dosažení hospodářských cílů je důležitá nejen výše platového ohodnocení zaměstnanců, ale také jejich motivace, a hlavně poskytování správných benefitů.

## Seznam použité literatury

### Odborná kniha

ELLIOTT, Barry and Jamie ELLIOTT. *Financial Accounting and Reporting*. 16th ed. Harlow: Pearson, 2013. 877 p. ISBN 978-0-273-77817-2.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2020*. 10. vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2020. 576 s. ISBN 978-80-7554-260-1.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy 2019*. 16. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 568 s. ISBN 978-80-7598-292-6.

KOUT, Petr a Tomáš LÍBAL. *Komplikované účetní případy a jejich daňové dopady*. 3. vyd. Praha: 1. VOX, 2017. 360 s. ISBN 978-80-87480-55-7.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 7. vyd. Olomouc: ANAG, 2020. 183 s. ISBN 978-80-7554-261-8.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili, Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

SCHMIED, Zdeněk a Dana ROUČKOVÁ. *Zákoník práce 2019: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných v roce 2018 a k 1. 1. 2019*. 15. vyd. Olomouc: ANAG, 2019. 175 s. ISBN 978-80-7554-185-7.

STROUHAL, Jiří. *Účetní souvztažnosti podnikatelských subjektů*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. 280 s. ISBN 978-80-7598-642-9.

### Elektronické dokumenty a ostatní

AGENTURA STUDENT. *Vývoj minimální mzdy od roku 1997*. [online]. 5.12. 2018 [cit. 2019-10-15]. Dostupný z: <https://www.student.cz/novinky-a-sdeleni/vyvoj-minimalni-mzdy-od-roku-1991>

Interní materiály společnosti XY, a.s.

KARIERAWEB.CZ. *O benefitech ze široka a trochu jinak – část 4*. [online]. 22. 6. 2009 [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-37533420-o-benefitech-ze-siroka-a-trochu-jinak-cast-4>

MĚŠEC.CZ. *Odečitatelné položky – penzijní spoření*. [online]. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/odecitatelne-polozky-penzijni-sporeni/>

MĚŠEC.CZ. *Odečitatelné položky – životní pojištění*. [online]. [cit. 2020-03-24]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/odecitatelne-polozky-zivotni-pojisteni/>

Pokyn GFR č. D-22 ze dne 6. února 2015 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Finanční správa*. 2015, částka 3 [on-line]. Dostupný z: [https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn\\_GFR\\_D-22.pdf](https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf)

SODEXO. *Sodexo – řešení a služby pro váš kvalitní život. Sodexo*. [online]. [cit. 2019-11-13]. Dostupné z: <https://cz.benefity.sodexo.com/>

Společnost XY. *Společnost XY, a.s.* [online]. [cit. 2020-05-03]. Dostupná z: [www.spolecnostxy.cz](http://www.spolecnostxy.cz)

STUDENTA. *10 nejlepších firemních benefitů: Neomezená dovolená, komorník a spací boxy*. [online]. 4. 2. 2019 [cit. 2019-11-25]. Dostupné z: <https://www.studenta.cz/work/kariera/10-nejlepsich-firemnich-benefitu-neomezena-dovolena-komornik/r~0df3563e27ee11e9a0090cc47ab5f122/>

Vyhláška č. 114/2002 ze dne 27. března 2002 o fondu kulturních a sociálních potřeb. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 51 [on-line]. Dostupná z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>

Vyhláška č. 418/2003 ze dne 27. listopadu kterou se stanoví podrobnější vymezení okruhu a výše příjmů a výdajů fondů veřejného zdravotního pojištění zdravotních pojišťoven, podmínky jejich tvorby, užití, přípustnosti vzájemných převodů finančních prostředků a hospodaření s nimi, limit nákladů na činnost zdravotních pojišťoven krytých ze zdrojů základního fondu včetně postupu propočtu tohoto limitu. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2003, částka 138 [on-line]. Dostupná z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-418/zneni-20160510>

Vyhláška č. 500/2002 ze dne 6. listopadu 2002 kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 174 [on-line]. Dostupná z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-500>

Zákon č. 42/1994 ze dne 16. února 1994 o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1994, částka 14 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1994-42>

Zákon č. 77 ze dne 5. února 2002 o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změnách zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2002, částka 34 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-77/zneni-0>

Zákon č. 111 ze dne 12. dubna 1998 o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1998, částka

39, s. 5388-5419. Dostupný také z:

<http://aplikce.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1998/sb039-98.pdf>. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon 341/2005 ze dne 28. července 2005 o veřejných výzkumných institucích. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2005, částka 122 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-341>

Zákon č. 563 ze dne 12. prosince 1991 o účetnictví. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1991, částka 107 [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-563/zneni-0>

Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 117, [on-line]. Dostupný z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

## Seznam zkratek

ČR	Česká republika
DPH	Daň z přidané hodnoty
FAP	Faktura přijatá
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
GFŘ	Generální finanční ředitelství
ID	Interní doklad
PHM	Pohonné hmoty
VBÚ	Výpis z běžného účtu
VPD	Výdajový pokladní doklad
VÚD	Vnitřní účetní doklad
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZP	Zákoník práce



## Seznam tabulek

Tab. 2.1 Tabulka výhod a nevýhod jednotlivých systémů .....	15
Tab. 3.1 Přehled daňových plnění jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele .....	25
Tab. 3.2 Účtování stravenek .....	29
Tab. 3.3 Účtování u zaměstnavatele .....	31
Tab. 3.4 Výpočet čisté mzdy s i bez automobilu pro soukromé účely .....	32
Tab. 3.5 Účtování automobilu i pro soukromé účely .....	33
Tab. 3.6 Účtování příspěvku na kulturu, sport a rekreaci .....	34
Tab. 4.1 Výhody příspěvku na penzijní připojištění z pohledu zaměstnance v Kč.....	53
Tab. 4.2 Výhody příspěvku na penzijní připojištění z pohledu zaměstnavatele v Kč....	54
Tab. 4.3 Daňová úspora v Kč .....	54

## Seznam obrázků

Obr. 2.1 Sodexo poukázky.....	13
Obr. 2.2 Multi Pass Card .....	14
Obr. 4.1 Mapa obchodních partnerů společnosti XY, a.s. ....	36
Obr. 4.2 Turniket EASYGATE SPA .....	36
Obr. 4.3 Terminál docházkového systému .....	37

## Seznam grafů

Graf 2.1 Minimální mzda od roku 1991 do roku 2019 .....	8
Graf 4.1 Zastoupení žen a mužů v dotazníkovém šetření .....	41
Graf 4.2 Věkové struktura zaměstnanců .....	42
Graf 4.3 Věková struktura u žen .....	42
Graf 4.4 Věková struktura u mužů .....	43
Graf 4.5 Vzdělání zaměstnanců .....	44
Graf 4.6 Pracovní motivace (jedna odpověď) .....	44
Graf 4.7 Pracovní motivace (více odpovědí) .....	45
Graf 4.8 Čerpání nadstandardní dovolené .....	46
Graf 4.9 Spokojenost s příspěvkem na stravování .....	46
Graf 4.10 Využívání jazykových kurzů .....	47
Graf 4.11 Návštěva firemních akcí .....	48
Graf 4.12 Firemní akce, které by zaměstnanci uvítali navíc .....	49
Graf 4.13 Spokojenost zaměstnanců s benefity .....	49
Graf 4.14 Benefity, které by zaměstnanci uvítali navíc .....	50

# Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 18. 5. 2020

.....  
Eva Maršálková

# Seznam příloh

Příloha 1 - Dotazník